



République Française

Département du Val d'Oise  
**COMMUNE DE SURVILLIERS**

**PROCES VERBAL DU 16/03/2021**  
**DU CONSEIL MUNICIPAL DE LA COMMUNE DE SURVILLIERS**

L'an deux mille vingt et un, le seize Mars

Le Conseil Municipal dûment convoqué par Mme le Maire, s'est assemblé exceptionnellement à la salle des fêtes, Place Dhuicque, sous la **présidence de Mme Adeline ROLDAO-MARTINS, Maire.**

**Étaient Présents :** Adeline ROLDAO-MARTINS, Didier WROBLEWSKI, Maryse GUILBERT, François VARLET, Sandrine FILLASTRE, Fabrice LIEGAUX, Nélia LECKI, Nadine RACAULT, Michel RAES, Eric GUEDON, Marina CAMAGNA, Sylvie DUPOUY, Ahmed LAFRIZI, Jean-Jacques BIZERAY, Laurent CARLIER, Josette DAMBREVILLE, Virginie SARTEUR, Géraldine PEUCHET, Amadou SENE, Annie PANNIER, Anthony ARCIERO, Laëtitia ALAPHILIPPE, Daniel BENAGOU, Christine SEDE, Nelly GICQUEL, Djiey Di KAMARA.

**Absent(s) représenté(s) :** Eric SZWEC donne pouvoir à Didier WROBLEWSKI

**Secrétaire de séance :** Mme Nélia LECKI

**ORDRE DU JOUR**

Approbation du procès-verbal de la séance du Conseil Municipal du 26 janvier 2021

**RESSOURCES HUMAINES**

- 1) Suppressions et création d'emplois
- 2) Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (I.H.T.S)
- 3) Organisation du temps de travail
- 4) Modification du RIFSEEP

**FINANCES**

- 5) Décision modificative n°3 – budget principal (rattachée au conseil du 26 janvier 2021)
- 6) Demande de subvention pour l'école de musique municipale
- 7) Débat d'Orientation Budgétaire – Rapport d'Orientation Budgétaire (*sans vote*)

**DIVERS**

- 8) Points d'informations de Madame le Maire et des conseillers municipaux

**En préambule :**

- Madame le Maire ouvre la séance à 20h05 et constate que le quorum est atteint.
- Conformément à l'article L.2121.15 du Code Général des Collectivités Territoriales, il est procédé à la nomination d'un **Secrétaire** pris dans le sein du Conseil. **Madame Nélia LECKI** est désignée pour remplir cette fonction qu'elle accepte.

# RESSOURCES HUMAINES

## 1- Suppressions et créations d'emplois

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 nécessaires au fonctionnement des services. En cas de réorganisation des services, la décision est soumise à l'avis préalable du Comité Technique.

- 1) Compte tenu de l'avancement de grade d'un agent en 2020 sur le grade adjoint administratif de 1<sup>er</sup> classe, il convient de supprimer l'emploi correspondant à son ancien grade, adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe :

SERVICE ADMINISTRATIF					
EMPLOI	GRADE ASSOCIE	CATEGORIE	Ancien effectif	Nouvel effectif	Durée hebdomadaire
Référent administratif	Adjoint administratif principal de 2 <sup>ème</sup> classe	C	3	<b>2</b> <i>(1 suppression)</i>	TC

### Le Maire propose à l'assemblée :

- La suppression de l'emploi de référent administratif à temps complet sur le grade associé d'adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe, au service administratif.

- 2) Compte tenu d'une démission au cours de l'année 2020 **et** de la réorganisation du service Enfance :

- *Intégration des ATSEM au fonctionnement du périscolaire le matin ;*
- *Revue des effectifs d'encadrants en fonction du taux de fréquentation des accueils de loisirs,*

Il convient de supprimer deux emplois correspondant au grade d'adjoint d'animation :

SERVICE ENFANCE					
EMPLOI	GRADE ASSOCIE	CATEGORIE	Ancien effectif	Nouvel effectif	Durée hebdomadaire
Animateur enfance	Adjoint d'animation	C	12	<b>10</b> <i>(2 suppressions)</i>	TC

### Le Maire propose à l'assemblée :

- La suppression de deux emplois d'animateur enfance à temps complet, sur le grade associé d'adjoint d'animation, au service Enfance.

- 3) Compte-tenu du départ en retraite en 2020 d'un professeur de musique sur le grade d'assistant d'enseignement artistique principal de 2<sup>ème</sup> classe, et de son remplacement prévu sur le grade d'assistant d'enseignement artistique, il convient de créer et supprimer les emplois correspondants :

SERVICE CULTURE					
EMPLOI	GRADE(S) ASSOCIE(S)	CATEGORIE	Ancien effectif	Nouvel effectif	Durée hebdomadaire
Professeur de musique	Assistant d'enseignement artistique	B	0	1 <i>(1 création)</i>	TNC
	Assistant d'enseignement artistique principal de 2eme classe	B	5	4 <i>(1 suppression)</i>	TNC

**Le Maire propose à l'assemblée :**

- La suppression de l'emploi de professeur de musique à temps non complet sur le grade associé d'assistant d'enseignement artistique principal de 2eme classe, au service culture.
- La création de l'emploi de professeur de musique à temps non complet sur le grade associé d'assistant d'enseignement artistique, au service culture.

*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 3-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.*

*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 3-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.*

*Le traitement de cet emploi sera calculé par référence à l'indice brut et majoré défini, en fonction des grades indiqués précédemment.*

- 4) Compte-tenu qu'il est nécessaire de remettre à plat le tableau des emplois car certains emplois vacants, qui ne sont plus justifiés à ce jour, nécessitent des suppressions :

SERVICE TECHNIQUE					
EMPLOI	GRADE(S) ASSOCIE(S)	CATEGORIE	Ancien effectif	Nouvel effectif	Durée hebdomadaire
Agent technique polyvalent	Adjoint technique territorial principal de 1 <sup>ère</sup> classe	C	4	1 <i>(3 suppressions)</i>	TC
Agent technique polyvalent	Agent de maitrise territorial principal	C	2	1 <i>(1 suppression)</i>	TC

**Le Maire propose à l'assemblée :**

- La suppression de trois emplois d'agent technique polyvalent à temps complet sur le grade associé d'adjoint technique territorial principal de 1<sup>ère</sup> classe et d'un emploi d'agent technique polyvalent à temps complet sur le grade associé d'agent de maitrise principal, au service technique.

--

- **Vu** la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 34,
- **Vu** le tableau des emplois et considérant qu'il convient de remettre à plat le tableau des effectifs du personnel,

- Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 34,
- Vu l'avis du Comité Technique réuni le 11/03/2021

**Le conseil municipal, après en avoir délibéré,**

**A L'UNANIMITÉ**

- **ADOPTE** la proposition du Maire,
- **MODIFIE** le tableau des emplois, comme mentionné dans les tableaux ci-avant,
- **INSCRIT** au budget les crédits correspondants.
- **DIT** que cette présente délibération sera transmise à M. le Sous-Préfet de SARCELLES et à M. le Président du Centre Interdépartemental de Gestion de Versailles.

**ANNEXE – TABLEAU DES EMPLOIS (MIS A JOUR)**

<b>EMPLOIS PERMANENTS (titulaires - contractuels)</b>		
<b>POSTES</b>	<b>CREES</b>	<b>OCCUPES</b>
<b>ADMINISTRATION GENERALE</b>		
DIRECTEUR GENERAL DES SERVICES	1	0
ATTACHE	1	1
REDACTEUR	1	1
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE	3	3
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2EME CLASSE	2	2
ADJOINT ADMINISTRATIF	4	3
APPRENTIS	2	2
<b>ANIMATION</b>		
ANIMATEUR	2	1
ADJOINT D'ANIMATION PRINCIPAL DE 2EME CLASSE	4	4
ADJOINT D'ANIMATION	10	9
<b>CULTUREL</b>		
ADJOINT DU PATRIMOINE PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE CLASSE	1	1
ADJOINT DU PATRIMOINE	1	1
ASSISTANT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	1	0
ASSISTANT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE	1	1
ASSISTANT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE PRINCIPAL DE 2EME CLASSE	4	4
PEC	1	0
<b>MEDICO SOCIAL</b>		
ATSEM PRINCIPALE 1ERE CLASSE	2	2
ATSEM PRINCIPALE 2EME CLASSE	1	1
APPRENTI	1	0
<b>SPORTIF</b>		
EDUCATEUR APS	2	2
<b>TECHNIQUE</b>		
TECHNICIEN	1	1
AGENT DE MAITRISE	0	0
AGENT DE MAITRISE PRINCIPAL	1	1
ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE	1	1
ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 2EME CLASSE	12	11
ADJOINT TECHNIQUE	17	16
<b>POLICE</b>		
CHEF DE POLICE MUNICIPALE	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>78</b>	<b>69</b>

## 2- Indemnité horaire pour travaux supplémentaires (I.H.T.S)

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

**Vu** la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

**Vu** la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses articles 87, 88, 111 et 136,

**Vu** le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

**Vu** le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 modifié relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,

**Vu** la Circulaire ministérielle NOR LBLB0210023C du 11 octobre 2002 relative au nouveau régime des heures et travaux supplémentaires dans la fonction publique territoriale,

**Vu** le décret n° 2010-310 du 22 mars 2010 modifiant le décret 2002-528 du 25 avril 2002,

**Vu** l'avis du Comité Technique en date du 11/03/2021

### **Madame le Maire expose :**

**Considérant** que conformément au décret n° 2002-60 précité, la compensation des heures supplémentaires peut être réalisée, en toute ou partie, sous la forme de repos compensateur et qu'à défaut de compensation sous la forme de repos compensateur, les heures accomplies sont indemnisées ;

**Considérant** toutefois que Madame le Maire souhaite à titre subsidiaire, quand l'intérêt du service l'exige, pouvoir compenser les travaux supplémentaires moyennant une indemnité dès lors que les travaux ont été réalisés à sa demande ou à la demande du chef de service, dans la limite de 25 heures supplémentaires par mois et par agent ;

**Considérant** que le versement de ces indemnités est subordonné à la mise en œuvre d'un moyen de contrôle par le responsable hiérarchique, permettant de comptabiliser de façon exacte les heures supplémentaires accomplies ;

**Considérant** qu'à la demande de l'agent, les heures supplémentaires accomplies pourront également être récupérées, plutôt que d'être indemnisées, par l'octroi d'un repos compensateur égal à la durée des travaux supplémentaires effectués.

**Considérant** que dans le cadre d'heures supplémentaires « récupérées », une majoration de nuit, dimanche ou jour férié peut être envisagée dans les mêmes proportions que celles fixées pour l'indemnisation des heures ;

**Considérant** que conformément à l'article 2 du décret 91-875, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables au personnel de la collectivité,

### **Le conseil municipal après en avoir délibéré :**

#### **A L'UNANIMITÉ**

- **DECIDE :**

#### **Article 1 : Bénéficiaires de l'I.H.T.S.**

D'instituer selon les modalités suivantes et dans la limite des textes applicables aux agents de l'Etat l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires aux agents relevant

- 1) Des catégories suivantes :

- **Catégorie C**
- **Catégorie B**

2) De toutes filières et tous grades confondus

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires : sont attribuées dans le cadre de la réalisation effective de travaux supplémentaires demandés par l'autorité territoriale ou le chef de service et selon les dispositions du n° 2002-60 du 14 janvier 2002.

La rémunération de ces travaux supplémentaires est subordonnée à la mise en place de moyen de contrôle. Le versement de ces indemnités est limité à un contingent mensuel de 25 heures par mois et par agent.

La « récupération » des heures afférentes à ces travaux supplémentaires sous forme de repos compensateur est possible, **à la demande de l'agent**, en suivant une majoration proportionnelle à celle fixée pour l'indemnisation des heures (*Circulaire ministérielle NOR LBLB0210023C du 11 octobre 2002*) pour les travaux de nuit, du dimanche et jours fériés.

Lorsque les circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, le contingent mensuel peut être dépassé sur décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel du Comité Technique. A titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées après consultation dudit Comité, pour certaines fonctions. Pour les agents à temps non complet, les IHTS sont calculés selon le taux horaire de l'agent dans la limite des 35 heures. Au-delà, elles sont calculées selon la procédure normale décrite dans le décret n° 2002-60.

Ces indemnités pourront être étendues aux agents contractuels de droit public de la collectivité sur les mêmes bases que celles applicables aux fonctionnaires des grades de référence.

#### **Article 2 : Périodicité de versement**

Le paiement des indemnités fixées par la présente délibération sera effectué selon une périodicité mensuelle.

#### **Article 3 : Clause de revalorisation**

Les indemnités susvisées feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants ou taux ou les corps de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

#### **Article 4 : Crédits budgétaires**

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

#### **Article 5 :**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet après transmission aux services de l'Etat et publication et ou notification.

#### **Article 6 :**

Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif d'Amiens dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

- **ABROGE** la délibération du 03/07/2008 relative à l'instauration des I.H.T.S
- **DIT** que la présente délibération sera transmise à Monsieur le Sous-Préfet de SARCELLES et Monsieur le Trésorier Payeur de LOUVRES.

### 3- Organisation du temps de travail

#### Madame le Maire expose :

La définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, après avis du comité technique. 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	1.596 h
+ Journée de solidarité	arrondi à 1.600 h
<b>Total en heures :</b>	+ 7 h
	1.607 heures

\* ou 20 jours si le cycle de travail est basé sur 4 jours travaillés par semaine.

- 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.

Madame le Maire rappelle enfin que pour des raisons d'organisation et de fonctionnement des services et afin de répondre aux 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 entre 36h15 et 38h par semaine pour l'ensemble des agents.

Compte-tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie et en fonction de l'emploi occupé, les agents bénéficieront de 9 à 18 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 (détails au chapitre suivant). Se référer au tableau ci-dessous :

**Nombres annuels d'ARTT accordés selon la durée hebdomadaire de travail**

Durée de travail hebdomadaire	Nombre d'ARTT accordés par an
36 heures 15	<b>8 jours</b> (animateurs enfance ; animateurs jeunesse et sport ; éducateur sportif ; agent de crèche)
36 heures 23	<b>8 jours ½</b> (personnels de restauration et d'entretien)
36 heures 30	<b>9 jours</b> (personnels administratifs placés au sein de la mairie ; agents de bibliothèque ; animateurs référents ; agents techniques polyvalents de l'espace public ; chefs de service)
37 heures 30	<b>15 jours</b> Agent de police municipale
38 heures	<b>18 jours</b> (ATSEM)

*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)*

➤ **Détermination des cycles de travail :**

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

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 Survilliers est fixée comme suit :

**a) Les services administratifs placés au sein de la mairie :**

Les agents des services administratifs seront soumis à un cycle de travail hebdomadaire : semaine à 36h30 heures sur 5 jours, les durées quotidiennes de travail étant différenciées entre les mercredis, les samedis et les autres jours de la semaine travaillés (lundi, mardi, jeudi et vendredi) ; soit 3 durées différentes.



Les agents des services administratifs (excepté agents d'accueils) ont le choix parmi deux cycles de travail distincts. Au sein du cycle hebdomadaire choisi, les agents seront soumis à des horaires fixes.

Les services de la mairie seront ouverts au public les lundis, mardis, jeudis et vendredis de 9h à 12h et de 14h à 18h ; le mercredi et le samedi de 9h à 12h. Tous les agents des services administratifs seront à leur poste pendant cette amplitude d'ouverture au public.

Les agents d'accueil du guichet unique (au nombre de deux), travailleront le mercredi et le samedi par rotation (*si l'agent travaille le mercredi, il ne travaille pas le samedi, et inversement*).

L'ouverture au public de la mairie le samedi matin, impose aux autres agents administratifs, par rotation, de travailler 6 samedis par an pour assurer une permanence. Un dispositif de crédit/débit est instauré concernant le temps de travail du samedi matin, afin de permettre le report d'un nombre limité à 18 heures de travail d'une année sur l'autre (*excepté pour les agents d'accueil*).

### **b) Les agents techniques polyvalents de l'espace public :**

Les agents de ce service seront soumis à un cycle de travail hebdomadaire de 36h30 par semaine, sur 5 jours, avec une durée de travail quotidienne identique.

### **c) Le service Enfance :**

Les agents du service Enfance seront soumis à un cycle de travail annuel basé sur les périodes scolaires et extrascolaires avec un temps de travail annualisé :

#### **1) Les animateurs (36h15 de moyenne par semaine)**

- 36 semaines scolaires à 31h30 sur 5 jours, comprenant les temps de réunions d'équipes (2h par semaine)
- 16 semaines hors périodes scolaires à 47h30 sur 5 jours,
- Un capital de 51h30 par an attribué aux temps de préparation d'activités et de projets
- Un capital de 6 heures par an attribué aux préparations et aux bilans des grandes vacances scolaires (*en sus des réunions hebdomadaires de 2h*)
- 1 journée de 7 heures effectuée au titre de la journée de solidarité (*déjà comptabilisée dans le décompte des heures*).

#### **2) Les référents (responsables périscolaire - 36h30 de moyenne par semaine)**

- 36 semaines scolaires à 34h15 heures sur 5 jours, comprenant les temps de réunions et de temps de travail administratifs
- 16 semaines hors périodes scolaires (extrascolaire) à 42h30 sur 5 jours,
- Un capital de 19h30 par an attribué aux temps de préparation d'activités et de projets
- Un capital de 6 heures par an attribué aux préparations et aux bilans des grandes vacances scolaires (*en sus des réunions hebdomadaires de 2h*)
- 1 journée de 7 heures effectuée au titre de la journée de solidarité (*déjà comptabilisée dans le décompte des heures*).

#### **3) Les ATSEM (38h de moyenne par semaine)**

- 36 semaines scolaires à 38 heures sur 4 jours
- 16 semaines extrascolaires à 36 heures sur 4 jours
- Un capital de 15 heures par an, de réunions d'équipe.

Les jours de congés à poser sont soumis à des contraintes de période (*en extrascolaire uniquement ; en respectant le règlement intérieur de pose des congés de la commune*).

Au sein de ce cycle annuel, les agents seront soumis à des horaires fixes pendant les périodes scolaires et variables en période de vacances scolaires (*emploi du temps défini par le responsable : 9h30 travaillées par jour au sein de l'amplitude horaire 7h00 – 19h00*).

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.

**d) Les agents de bibliothèque :**

Les agents de ce service seront soumis à un cycle de travail hebdomadaire de 36h30 par semaine, sur 5 jours, avec une durée de travail quotidienne identique. Les horaires diffèrent entre les agents, afin de couvrir pleinement l'amplitude quotidienne et hebdomadaire d'ouverture au public (du mardi au samedi).

**e) Les chefs de service :**

Les chefs seront soumis à un cycle de travail hebdomadaire de 36h30 par semaine, sur 5 jours, avec une durée de travail quotidienne variable selon les besoins de service.

**f) Le personnel de restauration et d'entretien ménager**

Les agents du service entretien et restauration seront soumis à un cycle de travail annuel basé sur les périodes scolaires et extrascolaires avec un temps de travail annualisé, de 36h23 par semaine en moyenne. Afin d'assurer l'amplitude horaire nécessaire au bon fonctionnement du service, deux cycles de travail sont soumis aux agents. Ils sont affectés sur l'un ou l'autre en fonction des missions confiées :

**1) Cycle 1**

- 36 semaines scolaires à 38h15 sur 5 jours,
- 16 semaines extrascolaires à 32h30 sur 5 jours.

**2) Cycle 2**

- 36 semaines scolaires à 41h30 sur 5 jours,
- 16 semaines extrascolaires à 25h00 sur 5 jours.

Les jours de congés à poser ne sont pas soumis à des contraintes de période (*soit en période scolaire, soit en extrascolaire ; en respectant le règlement intérieur de pose des congés de la commune*)

**g) Le service Jeunesse et Sport**

Les agents du service Jeunesse et Sport seront soumis à un cycle de travail annuel basé sur les périodes scolaires et extrascolaires avec un temps de travail annualisé :

**1) animateurs Jeunesse**

**i. Cycle 1**

- 35 semaines scolaires à 33h sur 5 jours, du mardi au samedi, comprenant les temps de réunions d'équipes (1h30 par semaine),
- 12 semaines extrascolaires à 40h sur 5 jours,
- Un capital de 58h30 annuel pour effectuer de la médiation de rue
- Un capital de 27h30 annuel afférent à la mise en place de soirées événementielles du vendredi ou samedi soir (10 en moyenne par an)

**ii. Cycle 2**

- 35 semaines scolaires à 33h45 sur 5 jours, du mardi au samedi, comprenant les temps de réunions d'équipes (1h30 par semaine),
- 12 semaines extrascolaires à 40h sur 5 jours,
- Un capital de 58h30 annuel pour effectuer de la médiation de rue

Les jours de congés à poser sont soumis à des contraintes de période (*en extrascolaire pour 20 jours ; en période scolaire pour 5 jours ; en respectant le règlement intérieur de pose des congés de la commune*).

Au sein de ce cycle annuel, les agents seront soumis à des horaires fixes pendant les périodes scolaires et variables en période de vacances scolaires (*emploi du temps défini par le responsable : 8h00 travaillées par jour au sein de l'amplitude horaire 7h00 – 19h00*).

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.

## 2) Educateur sportif

- 36 semaines scolaires à 37h sur 5 jours, du lundi au vendredi, comprenant les temps de réunions d'équipes (1h30 par semaine),
- 11 semaines extrascolaires à 35h sur 5 jours

Les jours de congés à poser sont soumis à des contraintes de période (*extrascolaire uniquement ; en respectant le règlement intérieur de pose des congés de la commune*)

### h) Le secteur Petite Enfance

Il s'agit d'un secteur particulier de la commune de Survilliers, car les agents municipaux déployés sur ce secteur sont mis à disposition de l'association multi-accueil « les Marcassins » (crèche associative). C'est donc à la Direction de l'association d'établir l'emploi du temps du ou des agents concernés. Somme toute, les agents du secteur Petite Enfance seront soumis à un cycle de travail hebdomadaire de 36h15 par semaine, sur 5 jours, avec une durée de travail quotidienne identique.

### i) Le secteur Police Municipale

Les agents de la police municipale sont soumis à un cycle de travail hebdomadaire de 37h30 par semaine, sur 5 jours, avec une durée de travail quotidienne variable selon les besoins de service.

#### ➤ 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 d'ARTT.

#### ➤ Heures supplémentaires ou complémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà des bornes horaires définies par les cycles de travail ci-dessus.

**Ces heures ne peuvent être effectuées qu'à la demande expresse de l'autorité territoriale ou du chef de service.**

Les heures supplémentaires ne peuvent dépasser un plafond mensuel de 25 heures pour un temps complet y compris les heures accomplies les dimanche et jour férié ainsi que celles effectuées la nuit.

Elles seront indemnisées conformément à la délibération n° 6-2021 du 16/03/2021 prise par la commune portant sur les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (I.H.T.S.) pour les agents de catégories C et B.

Elles pourront également être récupérées par les agents concernés, à leurs demandes, par l'octroi d'un repos compensateur égal à la durée des travaux supplémentaires effectués.

Ce repos compensateur devra être utilisé par l'agent concerné **dans le semestre qui suit** la réalisation des travaux supplémentaires et avec l'accord exprès de l'autorité territoriale ou du chef de service.

--

**Vu** le Code général des collectivités territoriales ;

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

**Vu** la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

**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 technique du 11/03/2021,

--

**Le conseil municipal**, après en avoir délibéré,

**A L'UNANIMITÉ**

- **ADOPTE** l'organisation du temps de travail telle qu'exposée par Madame le Maire,
- **ABROGE** la délibération du 26/12/2001 relative à l'aménagement du temps de travail.
- **DIT** que cette présente délibération sera transmise à M. le Sous-Préfet de SARCELLES et à M. le Trésorier Payeur de LOUVRES.

## 4- Modification du RIFSEEP

Rapporteur : **Mme le Maire, Adeline ROLDAO-MARTINS**

Des dires des services de la Sous-Préfecture, en date du 05 février 2021, la délibération n°98-2020, portant sur la modification du RIFSEEP, présentait une absence de précision concernant les plafonds d'IFSE cadre d'emplois par cadre d'emplois. En effet, les précisions avaient été apportées catégorie par catégorie, ce qui n'est pas suffisant. De plus, une erreur matérielle s'était glissée sur le montant du C.I.A pour les catégories B (il faut lire : 1440€ et non 1450€).

**Deux modifications ont donc été apportées, à la demande de la Sous-Préfecture :**

- 1) Le montant du CIA pour la Catégorie B : 1440 € (au lieu de 1450€) : page 5
- 2) Le tableau des plafonds IFSE et CIA, **par cadre d'emploi** (et non par catégorie) : page 8 et suivantes

La collectivité de Survilliers a mise en place le dispositif du RIFSEEP depuis 2017.

Les primes peuvent être versées aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents contractuels de la filière administrative.

La collectivité de Survilliers a engagé une réflexion depuis juin 2020, visant à refondre le régime indemnitaire des agents concernés et restructurer le dispositif du RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- Prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes
- Susciter l'engagement des collaborateurs

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

Il se compose en deux parties :

### **1. L'indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise (IFSE)**

Il s'agit de l'indemnité principale constituant le RIFSEEP.  
Elle est versée mensuellement.

Sa constitution s'évalue à la lumière de trois critères :

- Encadrement, coordination, pilotage et conception : Il s'agit de valoriser des responsabilités en matière d'encadrement et de coordination d'une équipe, ainsi que l'élaboration et le suivi de dossiers stratégiques ou la conduite de projet.
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : Il est retenu pour ce critère l'acquisition de compétences, les formations suivies, toutes démarches d'approfondissement professionnel sur un poste. A noter qu'il convient de distinguer l'expérience professionnelle de l'ancienneté. L'expérience évoquée traduit l'acquisition de nouvelles compétences, les formations suivies ainsi que toutes démarches d'approfondissement professionnel d'un poste au cours de la carrière. L'ancienneté est matérialisée par les avancements d'échelon.
- Sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de postes au regard de son environnement extérieur ou de proximité.

Ces trois critères conduisent à l'élaboration de groupes de fonctions, le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants, qui sont déterminés pour chaque cadre d'emplois.

L'état prévoit des plafonds qui ne peuvent être dépassés par les collectivités territoriales.

Il est à noter qu'il n'y a pas de montants planchers pour la Fonction Publique Territoriale au regard du

principe de libre administration qui implique que les collectivités peuvent appliquer un montant de 0. Ce faisant, **la collectivité de Survilliers attribue un montant plancher de 0.**

Au regard de ces informations, il est proposé au conseil municipal de fixer les modalités de l'IFSE pour les cadres d'emplois visés plus haut comme mentionné en annexe de cette présente délibération.

Les montants indiqués en annexe, sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits 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'IFSE est versée mensuellement à l'agent selon un coefficient fixé entre 0 et 100% du montant du plafond du groupe de fonctions dont il dépend.

Le coefficient de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen, à la hausse comme à la baisse.

#### **Obligatoirement dans les cas suivants :**

- au minimum tous les 4 ans ou à l'issue de la première période de détachement dans le cas des emplois fonctionnels ;
- en cas de changement de poste relevant d'un même groupe de fonctions ;
- en cas de changement de fonctions ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois.

#### **Facultativement dans les cas suivants, cependant, indispensable en cas d'éventualité de baisse du régime indemnitaire :**

- en cas de défaut avéré de qualité d'encadrement et/ou de coordination d'équipe ;
- en cas d'absence de conception et/ou de suivi de projets stratégiques alors que le poste le requiert ;
- en cas de manquements en termes de conduite de projets ;
- en cas de technicité défailante (non actualisée) et/ou d'absence de mise en œuvre ;
- en cas d'inadéquation constatée entre les fonctions et le niveau d'expertise attendu par l'autorité territoriale ;
- en cas d'absence de démarche d'accroissement de compétences ou d'approfondissement professionnel.

#### **L'IFSE et l'expérience professionnelle bonifiée justifiée par des connaissances accrues acquises par la pratique :**

Lorsqu'un agent démontre une montée en compétence notable (*item du savoir-faire*) **en réalisant deux évaluations consécutives très positives** lors de l'entretien professionnel, alors **il sera démontré une expérience professionnelle bonifiée**, justifiant une montée de l'IFSE comme suit :

#### **CATEGORIE C** intégrant le RIFSEEP :

<b>Entretien professionnel démontrant une montée en compétence et justifiant de connaissances accrues acquises par la pratique deux années consécutives</b>	
<i>Critères liés à la montée en compétences (SAVOIR-FAIRE)</i>	
« Je passe de bon à très bon »	<b>20 €</b> / mois versés dès le 1 <sup>er</sup> janvier de l'année suivante
« Je me maintiens en très bon » ou « je passe de bon à excellent »	<b>25 €</b> / mois versés dès le 1 <sup>er</sup> janvier de l'année suivante
« Je passe de très bon à excellent »	<b>35 €</b> / mois versés dès le 1 <sup>er</sup> janvier de l'année suivante
« Je me maintiens en excellent »	<b>40 €</b> / mois versés dès le 1 <sup>er</sup> janvier de l'année suivante

## CATEGORIE B intégrant le RIFSEEP :

<b>Entretien professionnel démontrant une montée en compétence et justifiant de connaissances accrues acquises par la pratique deux années consécutives</b>	
<i>Critères liés à la montée en compétences (SAVOIR-FAIRE)</i>	
« Je passe de bon à très bon »	<b>25 €</b> / mois versés dès le 1 <sup>er</sup> janvier de l'année suivante
« Je me maintiens en très bon » OU « je passe de bon à excellent »	<b>30 €</b> / mois versés dès le 1 <sup>er</sup> janvier de l'année suivante
« Je passe de très bon à excellent »	<b>40 €</b> / mois versés dès le 1 <sup>er</sup> janvier de l'année suivante
« Je me maintiens en excellent »	<b>45 €</b> / mois versés dès le 1 <sup>er</sup> janvier de l'année suivante

## CATEGORIE A intégrant le RIFSEEP :

<b>Entretien professionnel démontrant une montée en compétence et justifiant de connaissances accrues acquises par la pratique deux années consécutives</b>	
<i>Critères liés à la montée en compétences (SAVOIR-FAIRE)</i>	
« Je passe de bon à très bon »	<b>30 €</b> / mois versés dès le 1 <sup>er</sup> janvier de l'année suivante
« Je me maintiens en très bon » OU « je passe de bon à excellent »	<b>35 €</b> / mois versés dès le 1 <sup>er</sup> janvier de l'année suivante
« Je passe de très bon à excellent »	<b>45 €</b> / mois versés dès le 1 <sup>er</sup> janvier de l'année suivante
« Je me maintiens en excellent »	<b>50 €</b> / mois versés dès le 1 <sup>er</sup> janvier de l'année suivante

Cette revalorisation une fois actée, n'est pas définitive. En effet, comme explicité ci-avant, un réexamen de l'IFSE peut amener à une baisse de cette dernière dans les cas susmentionnés.

Une seule revalorisation ne peut être perçue par l'agent pendant une période de 4 ans suivant la hausse d'indemnités. Dès lors qu'un nouveau cycle commence, l'agent pourra de nouveau bénéficier d'une hausse de son IFSE, s'il justifie de nouvelles connaissances acquises par la pratique de sa fonction (expérience et connaissances professionnelles bonifiées).

### Règles applicables en cas d'absence (IFSE) :

L'IFSE constitue un complément de rémunération. Son montant est maintenu pendant les congés annuels et durant les congés maternité, paternité ou adoption, accident de service (sauf accident de trajet), maladie professionnelle, ainsi que pendant toutes les absences autorisées au sein de la collectivité (événements familiaux, déménagement...). Son montant suivra le sort du traitement.

En cas de congé de maladie ordinaire, de longue maladie, de grave maladie, de longue durée, d'enfant malade et d'accident de trajet, une retenue d'1/60<sup>ème</sup> est appliquée si l'agent décompte plus de 8 jours d'absence sur la période des deux mois calendaires qui précède son versement. Autrement dit, 1/60<sup>ème</sup> de retenue par jour d'absence si plus de 8 jours d'absence dans une période de deux mois consécutifs.

## 2. Le complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA)

L'institution du CIA étant obligatoire, son versement reste cependant facultatif.

*Il peut être versé annuellement en une ou deux fois.*

*Il est non reconductible de manière automatique d'une année sur l'autre.*

*Le versement du CIA est apprécié au regard de l'investissement personnel de l'agent dans l'exercice de ses fonctions, sa manière de servir, sa disponibilité, son assiduité, son sens du service public, l'atteinte des objectifs fixés, son respect de la déontologie, des droits et obligations des fonctionnaires tels qu'ils ressortent de la loi n° 2016- 483 du 20 avril 2016, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.*

*Ainsi, la capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes et/ou externes, son implication dans les projets ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées*



à son environnement professionnel sont des critères pouvant être pris en compte pour le versement du CIA.

Il est proposé au conseil municipal que le CIA s'appuie sur les fondements précités.

Les montants des plafonds du CIA sont fixés par groupe de fonctions. Celui-ci est versé à l'agent selon un coefficient fixé entre 0 et 100% du montant du plafond du groupe de fonctions dont il dépend.

Il est proposé au conseil municipal que ledit coefficient soit déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle et que cette part, liée à la manière de servir, soit versée en une seule fois au mois de janvier.

Le coefficient attribué sera réévalué après chaque résultat des entretiens d'évaluation.

A noter que le caractère facultatif et non reconductible de manière automatique du CIA induit qu'il ne doit pas représenter une part disproportionnée du RIFSEEP. Dans cette optique, la circulaire de la DGAFP du 5 décembre 2014 préconise que le CIA ne doit pas excéder :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie A.
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie B.
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie C.

La collectivité de Survilliers reste néanmoins compétente pour fixer la part représentative du CIA au sein du RIFSEEP de chaque agent.

Il est proposé au conseil municipal de se conformer aux préconisations énoncées ci-dessus en termes de pourcentages.

Le montant du CIA, fluctue en fonction du résultat de l'entretien professionnel. En effet, différentes annotations d'« excellente » à « insuffisante », en passant par « très bonne », « bonne » ou « moyenne », en fonction de critères objectifs tournant autour du savoir, du savoir-faire, savoir-être, du management (le cas échéant), de la manière de servir et de l'engagement professionnel figeront un niveau global d'appréciation du même ordre. Chaque annotation correspond à un nombre de points, fixant le niveau d'appréciation final. Le niveau global d'appréciation sera le résultat de la moyenne des annotations de chaque critère, pondéré de 0 à 2.

- ✓ **Excellent** = domine le sujet, voire est capable de le faire évoluer.
- ✓ **Très bon** = connaissances approfondies, capacité à traiter de façon autonome les situations complexes ou inhabituelles.
- ✓ **Bon** = connaissances générales, capacité à traiter de façon autonome les situations courantes.
- ✓ **Moyen** = connaissances élémentaires, notions, capacité à faire mais en étant encadré.
- ✓ **Insuffisant** = connaissances et/ou pratiques insuffisantes. Mise en difficulté éventuelle du bon fonctionnement du service public.

La part du régime indemnitaire liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir fait l'objet d'un réexamen au regard du compte rendu de l'entretien professionnel de l'année « N » et en cas de changements de fonctions, avec effet au 1er janvier de l'année « N + 1 ». Ce faisant, le CIA est fixé comme suit :

<b>C.I.A EN FONCTION DE L'EVALUATION PROFESSIONNELLE</b>					
	<i>APPRÉCIATION GÉNÉRALE</i>				
	<b>EXCELLENTE</b> <i>18 à 20 sur 20</i>	<b>TRES BONNE</b> <i>15 à 17 sur 20</i>	<b>BONNE</b> <i>11 à 14 sur 20</i>	<b>MOYENNE</b> <i>8 à 10 sur 20</i>	<b>INSUFFISANTE</b> <i>0 à 7 sur 20</i>
MONTANT DU C.I.A <b>Catégorie C</b>	1 200 €	900 €	750 €	400 €	0 €
MONTANT DU C.I.A <b>Catégorie B</b>	1 440 €	1 150 €	800 €	300 €	0 €
MONTANT DU C.I.A <b>Catégorie A</b>	2 500 €	1 800 €	850 €	200 €	0 €



## **Règles applicables en cas d'absence (CIA) :**

Enfin, le régime indemnitaire susmentionné (CIA) constitue un complément de rémunération. Son montant est maintenu pendant les congés annuels et durant les congés maternité, paternité ou adoption, accident de service (sauf accident de trajet), maladie professionnelle, ainsi que pendant toutes les absences autorisées au sein de la collectivité (événements familiaux, déménagement...). Son montant suivra le sort du traitement.

En cas de congé de maladie ordinaire, de longue maladie, de grave maladie, de longue durée, d'enfant malade et d'accident de trajet, une retenue pourra éventuellement être appliquée en fonction du nombre de jours d'absences annuellement décomptés :

- 0 à 3 jours d'absences : aucun impact
- 4 à 7 jours d'absence (*moins 2 points*) : léger impact ou aucun impact (en fonction de l'annotation finale de l'entretien professionnel), soit le passage à une notation directement inférieure (*exemple : d'excellent à très bon*).
- plus de 8 jours d'absence (*moins 4 points*) : impact obligatoire (en fonction de l'annotation finale de l'entretien professionnel), soit le passage à une notation directement inférieure (*exemple : d'excellente à très bonne*) ou deux fois inférieures (*exemple : de bonne à insuffisante*).

L'établissement de l'annotation finale sera calculé par le service des Ressources Humaines, en conjuguant toutes les annotations du barème d'évaluation de l'entretien professionnel.

--

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

**VU** la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 20,

**VU** la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

**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** la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

**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 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique d'Etat ;

**VU** le décret n°2015-661 modifiant 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** le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

**VU** l'arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils des dispositions du 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 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administration de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur des dispositions du 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 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'Outre-mer des dispositions du 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 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'Outre-mer des dispositions du 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 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions du 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 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du 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'État ;

**VU** l'arrêté du 26 décembre 2017 pris pour l'application au corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du 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'État ;

**VU** l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du 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'État aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques ;

**VU** le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;

**VU** la circulaire NOR RDFS1427139C du ministère de la décentralisation et de la fonction publique et du secrétaire d'Etat chargé du budget du 5 décembre 2014 ;

**VU** la délibération n°81 de l'année 2020 extraite du registre des délibérations du conseil municipal de la Ville de Survilliers, portant sur le complément de la mise en place du RIFSEEP ;

**VU** l'avis du Comité Technique en date du 11/03/2021 ;

**CONSIDÉRANT** 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'Etat est transposable à la fonction publique territoriale ;

**CONSIDÉRANT** que le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 précise que lors de la transition vers le RIFSEEP, chaque agent bénéficie du maintien de son niveau mensuel de régime indemnitaire.

**CONSIDÉRANT** que la présente délibération sera complétée au fur et à mesure de la publication des arrêtés ministériels et de leur transposition aux autres cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale.

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

#### **A L'UNANIMITÉ**

- **INSTAURE** le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel applicable aux cadres d'emplois décrits ci-dessus (stagiaires, titulaires et contractuels de la filière administrative), versé selon les modalités définies ci-dessus et ce à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

- **RAPPELLE** que l'autorité territoriale fixera, par arrêtés individuels, le coefficient afférent à chaque composante du RIFSEEP et les montants correspondants.
- **INSCRIT** au budget, chacun pour ce qui le concerne, les crédits relatifs audit régime indemnitaire.
- **AUTORISE** l'autorité territoriale à procéder à toutes formalités afférentes.
- **ABROGE** les délibérations n°45-2017 portant sur la mise en place du RIFSEEP, n°81-2020 portant sur la mise en place du RIFSEEP pour le cadre d'emploi des Techniciens territoriaux, et n°98-2020, portant sur la modification du RIFSEEP, extraites du registre des délibérations de la commune de Survilliers, et les remplace par cette présente délibération.

## ANNEXE 1 - PLAFONDS IFSE, CIA

Cadre d'emplois	Gr pe	Plafond individuel annuel IFSE	Plafond individuel annuel CIA	<i>Plafond individuel annuel IFSE + CIA réglementaire</i>
<b>Filière administrative</b>				
Administrateurs territoriaux	G 1	40 000 €	2 500 €	58 800 €
	G 2	34 000 €	2 500 €	55 200 €
	G 3	27 000 €	2 500 €	49 800 €
Attachés territoriaux	G 1	40 000 €	2 500 €	42 600 €
	G 2	34 000 €	2 500 €	37 800 €
	G 3	27 000 €	2 500 €	30 000 €
	G 4	21 000 €	2 500 €	24 000 €
Rédacteurs territoriaux	G 1	18 420 €	1 440 €	19 860 €
	G 2	16 700 €	1 440 €	18 200 €
	G 3	15 100 €	1 440 €	16 645 €
Adjoint administratifs territoriaux	G 1	11 000 €	1 200 €	12 600 €
	G 2	10 000 €	1 200 €	12 000 €
<b>Filière technique</b>				
Ingénieurs en chef territoriaux	G 1	40 000 €	2 500 €	67 200 €
	G 2	34 000 €	2 500 €	58 800 €
	G 3	27 000 €	2 500 €	55 200 €
	G 4	21 000 €	2 500 €	49 800 €
Ingénieurs territoriaux	G 1	40 000 €	2 500 €	42 600 €
	G 2	34 000 €	2 500 €	37 800 €
	G 3	27 000 €	2 500 €	30 000 €
Techniciens territoriaux	G 1	18 420 €	1 440 €	19 860 €
	G 2	16 700 €	1 440 €	18 200 €
	G 3	15 100 €	1 440 €	16 645 €
Agents de maîtrise territoriaux	G 1	11 000 €	1 200 €	12 600 €
	G 2	10 000 €	1 200 €	12 000 €
Adjoint techniques territoriaux	G 1	11 000 €	1 200 €	12 600 €
	G 2	10 000 €	1 200 €	12 000 €

Adjoint technique territoriaux des EE	G 1	11 000 €	1 200 €	12 600 €
	G 2	10 000 €	1 200 €	12 000 €
<b>Filière culturelle (sous-filière culturelle)</b>				
Conservateurs territoriaux du patrimoine	G 1	40 000 €	2 500 €	55 200 €
	G 2	34 000 €	2 500 €	47 400 €
	G 3	27 000 €	2 500 €	40 530 €
	G 4	21 000 €	2 500 €	37 000 €
Conservateurs territoriaux de bibliothèque	G 1	34 000 €	2 500 €	40 000 €
	G 2	27 000 €	2 500 €	37 000 €
	G 3	21 000 €	2 500 €	35 000 €
Attachés territoriaux de conservation P	G 1	27 000 €	2 500 €	35 000 €
	G 2	21 000 €	2 500 €	32 000 €
Bibliothécaires territoriaux	G 1	27 000 €	2 500 €	35 000 €
	G 2	21 000 €	2 500 €	32 000 €
Assistants territoriaux de conservation PB	G 1	16 700 €	1 440 €	19 000 €
	G 2	15 100 €	1 440 €	17 000 €
Adjoint territoriaux du patrimoine	G 1	11 000 €	1 200 €	12 600 €
	G 2	10 000 €	1 200 €	12 000 €
<b>Filière culturelle (sous-filière artistique)</b>				
Directeur d'établissements territoriaux d'EA	G 1	40 000 €	2 500 €	42 600 €
	G 2	34 000 €	2 500 €	37 800 €
	G 3	27 000 €	2 500 €	30 000 €
	G 4	21 000 €	2 500 €	24 000 €
Professeurs territoriaux d'EA	Non éligible à ce jour			
Assistants territoriaux d'EA	Non éligible à ce jour			
<b>Filière sportive</b>				
Conseillers territoriaux des APS	G 1	27 000 €	2 500 €	30 000 €
	G 2	21 000 €	2 500 €	24 000 €
Educateurs territoriaux des APS	G 1	18 420 €	1 440 €	19 860 €
	G 2	16 700 €	1 440 €	18 200 €
	G 3	15 100 €	1 440 €	16 645 €

Opérateurs territoriaux des APS	G 1	11 000 €	1 200 €	12 600 €
	G 2	10 000 €	1 200 €	12 000 €
Filière animation				
Animateurs territoriaux	G 1	18 420 €	1 440 €	19 860 €
	G 2	16 700 €	1 440 €	18 200 €
	G 3	15 100 €	1 440 €	16 645 €
Adjoints territoriaux d'animation	G 1	11 000 €	1 200 €	12 600 €
	G 2	10 000 €	1 200 €	12 000 €
Filière sociale				
Conseillers territoriaux socio-éducatifs	G 1	27 000 €	2 500 €	30 000 €
	G 2	21 000 €	2 500 €	24 000 €
Assistants territoriaux socio-éducatifs	G 1	16 700 €	1 440 €	22 920 €
	G 2	15 100 €	1 440 €	18 000 €
Éducatrices territoriales de jeunes enfants	G 1	14 000 €	1 440 €	15 680 €
	G 2	13 500 €	1 440 €	15 120 €
	G 3	13 000 €	1 440 €	14 560 €
Moniteurs-éducatrices et IF territoriaux	G 1	9 000 €	1 200 €	10 230 €
	G 2	7 900 €	1 200 €	9 100 €
Agents sociaux territoriaux	G 1	11 000 €	1 200 €	12 600 €
	G 2	10 000 €	1 200 €	12 000 €
Agents territoriaux spécialisés des EM	G 1	11 000 €	1 200 €	12 600 €
	G 2	10 000 €	1 200 €	12 000 €
Filière médico-sociale				
Médecins territoriaux	G 1	40 000 €	2 500 €	50 800 €
	G 2	34 000 €	2 500 €	45 000 €
	G 3	27 000 €	2 500 €	34 700 €
Psychologues territoriaux	G 1	27 000 €	2 500 €	30 000 €
	G 2	21 000 €	2 500 €	24 000 €
Sages-femmes territoriales	G 1	27 000 €	2 500 €	30 000 €
	G 2	21 000 €	2 500 €	24 000 €
	G	27 000 €	2 500 €	30 000 €

Cadres territoriaux de santé paramédicaux	1			€
	G 2	21 000 €	2 500 €	24 000 €
Puéricultrices territoriales	G 1	16 700 €	1 440 €	22 920 €
	G 2	15 100 €	1 440 €	18 000 €
Infirmiers territoriaux en soins généraux	G 1	16 700 €	1 440 €	22 920 €
	G 2	15 100 €	1 440 €	18 000 €

Auxiliaires de puériculture territoriaux	G 1	11 000 €	1 200 €	12 600 €
	G 2	10 000 €	1 200 €	12 000 €
Auxiliaires de soins territoriaux	G 1	11 000 €	1 200 €	12 600 €
	G 2	10 000 €	1 200 €	12 000 €
<b>Filière médico-technique</b>				
Biologistes, vétérinaires et pharmaciens terr.	G 1	40 000 €	2 500 €	58 800 €
	G 2	34 000 €	2 500 €	55 200 €
	G 3	27 000 €	2 500 €	49 800 €
Techniciens paramédicaux territoriaux	G 1	9 000 €	1 200 €	10 230 €
	G 2	7 900 €	1 200 €	9 100 €

## ANNEXE 2

### Tableaux des emplois de la collectivité de Survilliers, par groupe de fonction

Cadres d'emplois	Gr pe	Emplois
<b>Filière administrative</b>		
Administrateurs territoriaux	G 1	<b>Emploi fonctionnel</b>
	G 2	<b>Directeur de Pôle et Directeur Adjoints</b> (Ressources, Population, Education...)
	G 3	<b>Responsable de service / Chargé de mission</b>
Attachés territoriaux	G 1	<b>Emploi fonctionnel</b>
	G 2	<b>Directeur de Pôle</b> (Ressources, Population, Education...)
	G 3	<b>Directeur de Pôle Adjoints</b> (Ressources, Population, Education...)
	G 4	<b>Responsable de service / Chargé de mission</b>
Rédacteurs territoriaux	G 1	<b>Directeur de Pôle</b> (Ressources, Population, Education, Technique) / <b>Responsable de Service</b>
	G 2	<b>Coordinateur de secteur / Responsable de service adjoint</b>
	G 3	<b>Référent administratif</b> (finances, éducation) / <b>Chargé de mission</b> / <b>Assistant de direction</b> / <b>Fonctions de pilotage</b> ou nécessitant un diplôme de niveau IV (BPJEPS, BAC...)
Adjoints administratifs territoriaux	G 1	<b>Fonction d'encadrement de proximité</b> (chef d'équipe) / <b>Référent administratif</b> (social, événementiel, ressources humaines, état civil, urbanisme, technique etc.) / <b>Chargé de mission</b>
	G 2	<b>Agent d'accueil / assistant administratif</b> (secrétariat) / <b>standardiste</b>
<b>Filière technique</b>		
Ingénieurs en chef territoriaux	G 1	<b>Emploi fonctionnel</b>
	G 2	<b>Directeur de Pôle</b> (Ressources, Population, Education...)
	G 3	<b>Directeur de Pôle Adjoints</b> (Ressources, Population, Education...)
	G 4	<b>Responsable de service</b>
Ingénieurs territoriaux	G 1	<b>Emploi fonctionnel</b>
	G 2	<b>Directeur de Pôle et Directeur Adjoints</b> (Ressources, Population, Education...)
	G 3	<b>Responsable de service</b>
Techniciens territoriaux	G 1	<b>Directeur de Pôle</b> (Ressources, Population, Education, Technique) / <b>Responsable de Service</b>
	G 2	<b>Coordinateur de secteur / Responsable de service adjoint</b>
	G 3	<b>Chargé de mission</b> / <b>Assistant de direction</b> / <b>Fonctions de pilotage</b> ou nécessitant un diplôme de niveau IV (BPJEPS, BAC...)
Agents de maîtrise territoriaux	G 1	<b>Fonction d'encadrement de proximité</b> (chef d'équipe) / <b>Agent technique référent</b>
	G 2	<b>Fonction d'exécution</b> (agent polyvalent des services techniques, de restauration, d'entretien)
Adjoints techniques territoriaux	G 1	<b>Fonction d'encadrement de proximité</b> (chef d'équipe) / <b>Agent technique référent</b>
	G	<b>Fonction d'exécution</b> (agent polyvalent des services techniques, de restauration, d'entretien)



	2	
Adjoints technique territoriaux des EE	G 1	<b>Fonction d'encadrement de proximité (chef d'équipe) / Agent technique référent</b>
	G 2	<b>Fonction d'exécution (agent des services techniques, de restauration, d'entretien)</b>
<b>Filière culturelle (sous-filière culturelle)</b>		
Conservateurs territoriaux du patrimoine	G 1	<b>Emploi fonctionnel</b>
	G 2	<b>Directeur de Pôle (Ressources, Population, Education...)</b>
	G 3	<b>Directeur de Pôle Adjoints (Ressources, Population, Education...)</b>
	G 4	<b>Responsable de service</b>
Conservateurs territoriaux de bibliothèque	G 1	<b>Emploi fonctionnel</b>
	G 2	<b>Directeur de Pôle et Directeur Adjoints (Ressources, Population, Education...)</b>
	G 3	<b>Responsable de service</b>
Attachés territoriaux de conservation P	G 1	<b>Emploi fonctionnel</b>
	G 2	<b>Directeur de Pôle et Directeur Adjoints / Responsable de service</b>
Bibliothécaires territoriaux	G 1	<b>Emploi fonctionnel</b>
	G 2	<b>Directeur de Pôle et Directeur Adjoints / Responsable de service</b>
Assistants territoriaux de conservation PB	G 1	<b>Directeur de Pôle (Ressources, Population, Education, Technique) / Responsable de Service / Coordinateur de secteur / Responsable de service adjoint</b>
	G 2	<b>Chargé de mission / Assistant de direction / Fonctions de pilotage ou nécessitant un diplôme de niveau IV (BPJEPS, BAC...)</b>
Adjoints territoriaux du patrimoine	G 1	<b>Fonction d'encadrement de proximité (chef d'équipe) / Agent de bibliothèque</b>
	G 2	<b>Agent d'accueil / assistant administratif (secrétariat) / standardiste</b>

<b>Filière culturelle (sous-filière artistique)</b>		
Directeur d'établissements territoriaux d'EA	G 1	<b>Emploi fonctionnel</b>
	G 2	<b>Directeur de Pôle (Ressources, Population, Education...)</b>
	G 3	<b>Directeur de Pôle Adjoints (Ressources, Population, Education...)</b>
	G 4	<b>Responsable de service</b>
<b>Filière sportive</b>		
Conseillers territoriaux des APS	G 1	<b>Emploi fonctionnel</b>
	G 2	<b>Directeur de Pôle et Directeur Adjoints / Responsable de service</b>
Educateurs territoriaux des APS	G 1	<b>Directeur de Pôle (Ressources, Population, Education, Technique) / Responsable de Service</b>
	G 2	<b>Coordinateur de secteur / Responsable de service adjoint</b>
	G 3	<b>Educateur sportif / Chargé de mission / Fonctions de pilotage ou nécessitant un diplôme de niveau IV (BPJEPS, BAC...)</b>
Opérateurs territoriaux des APS	G 1	<b>Fonction d'encadrement de proximité (chef d'équipe) /</b>

	G 2	<i>Animateur sportif, jeunesse, enfance.</i>
<b>Filière animation</b>		
Animateurs territoriaux	G 1	<b>Directeur de Pôle (Ressources, Population, Education, Technique) / Responsable de Service</b>
	G 2	<b>Coordinateur de secteur / Responsable de service adjoint</b>
	G 3	<b>Chargé de mission / Fonctions de pilotage</b> ou nécessitant un diplôme de niveau IV (BPJEPS, BAC...) / <b>Educateur sportif</b>
Adjoints territoriaux d'animation	G 1	<b>Fonction d'encadrement de proximité (chef d'équipe) / Agent d'animation référent (responsable périscolaire)</b>
	G 2	<b>Fonction d'exécution (animateur enfance, jeunesse et petite enfance)</b>
<b>Filière sociale</b>		
Conseillers territoriaux socio-éducatifs	G 1	<b>Emploi fonctionnel</b>
	G 2	<b>Directeur de Pôle et Directeur Adjoints / Responsable de service</b>
Assistants territoriaux socio-éducatifs	G 1	<b>Emploi fonctionnel</b>
	G 2	<b>Directeur de Pôle et Directeur Adjoints / Responsable de service</b>
Éducateurs territoriaux de jeunes enfants	G 1	<b>Directeur de Pôle (Ressources, Population, Education, Technique) / Responsable de Service</b>
	G 2	<b>Coordinateur de secteur / Responsable de service adjoint</b>
	G 3	<b>Educateur de jeunes enfants / Chargé de mission / Fonctions de pilotage</b> ou nécessitant un diplôme de niveau IV (BPJEPS, BAC...)
Moniteurs-éducateurs et IF territoriaux	G 1	<b>Directeur de Pôle (Ressources, Population, Education, Technique) / Responsable de Service / Coordinateur de secteur / Responsable de service adjoint</b>
	G 2	<b>Chargé de mission / Fonctions de pilotage</b> ou nécessitant un diplôme de niveau IV (BPJEPS, BAC...)
Agents sociaux territoriaux	G 1	<b>Fonction d'encadrement de proximité (chef d'équipe)</b>
	G 2	<b>Fonction d'exécution</b>
Agents territoriaux spécialisés des EM	G 1	<b>Fonction d'encadrement de proximité (chef d'équipe)</b>
	G 2	<b>Fonction d'exécution</b>
<b>Filière médico-sociale</b>		
Médecins territoriaux	G 1	<b>Emploi fonctionnel</b>
	G 2	<b>Directeur de Pôle et Directeur Adjoints (Ressources, Population, Education...)</b>
	G 3	<b>Responsable de service / Médecin</b>
Psychologues territoriaux	G 1	<b>Emploi fonctionnel</b>
	G 2	<b>Directeur de Pôle et Directeur Adjoints / Responsable de service / Psychologue</b>
Sages-femmes territoriales	G 1	<b>Emploi fonctionnel</b>
	G 2	<b>Directeur de Pôle et Directeur Adjoints / Responsable de service / Sage-Femme</b>
Cadres territoriaux de santé paramédicaux	G 1	<b>Emploi fonctionnel</b>
	G	<b>Directeur de Pôle et Directeur Adjoints / Responsable de service</b>

	2	
Puéricultrices territoriales	G 1	<i>Emploi fonctionnel</i>
	G 2	<i>Directeur de Pôle et Directeur Adjoints / Responsable de service / Puéricultrice</i>
Infirmiers territoriaux en soins généraux	G 1	<i>Emploi fonctionnel</i>
	G 2	<i>Directeur de Pôle et Directeur Adjoints / Responsable de service / Infirmier</i>

## 5- Décision modificative n°3 – BUDGET PRINCIPAL 2020

### Exposé :

Les décisions modificatives sont des délibérations qui viennent modifier les autorisations budgétaires initiales, soit pour intégrer des dépenses ou des ressources nouvelles, soit pour supprimer des crédits antérieurement votés.

Les décisions modificatives répondent aux mêmes règles d'équilibre et de sincérité que le budget primitif et peuvent être également transmises par le préfet à la chambre régionale des comptes.

Concernant la décision modificative relative à cette délibération, il s'agit d'une décision rattachée à la précédente décision modificative présentée au précédent conseil municipal, concernant le budget 2020 (délibération n° 1-2021). Elle fait écho à l'établissement du compte de gestion, qui est en cours, par le comptable public.

Cette décision est motivée par l'ajustement de crédits entre deux chapitres comptables. En effet, en cette période de crise sanitaire, l'équilibre budgétaire entre les dépenses et les recettes prévisionnelles a été sensiblement impacté, et encore très récemment :

D/R	Chapitre	Nature	Dépenses
D	011	6042	- 3 109,93 €
D	014	739115	+ 3109,93 €

--

**VU** l'article L. 1612-11 du Code Général des Collectivités Territoriales ;

**VU** la nomenclature budgétaire et comptable M14 ;

**VU** la délibération n° 14-2020 du conseil municipal en date du 3 mars 2020 approuvant le Budget Primitif ;

**CONSIDÉRANT** qu'il y a lieu de tenir compte de modifications à apporter depuis le vote du budget primitif 2020,

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

### **A L'UNANIMITÉ**

- **APPROUVE** cette présente décision modificative complémentaire,
- **DIT** que cette présente délibération est rattachée à la délibération n°1-2021 relative à la décision modificative complémentaire n°2 du budget principal du conseil municipal du 26 janvier 2021.
- **DIT** que cette présente délibération a été transmise à Monsieur de Sous-Préfet de SARCELLES ainsi qu'à Monsieur le Trésorier Payeur de Louvres et affichée le 26/01/2021.

## 6- Demande de subvention pour l'école de musique

Un projet d'aide à la structuration pédagogique de l'établissement de l'école de Musique a été élaboré par la responsable de l'école de musique municipale, afin de le présenter au Conseil Départemental du Val d'Oise, pour une demande de subvention au titre de l'année 2021.

Le montant de la demande de cette subvention est de 15 000 €.

**Le conseil municipal, après en avoir délibéré :**

### **A L'UNANIMITÉ**

- **DECIDE** de solliciter le Conseil Départemental du Val d'Oise, afin d'obtenir une subvention de 15 000 € pour l'aide à la structuration pédagogique de l'école de musique au titre de l'année 2021.
- **DIT** que la présente délibération sera transmise à M. le Sous-Préfet de SARCELLES ainsi qu'à Madame la Présidente du Conseil Départemental du Val d'Oise.

## 7- Débat d'Orientation Budgétaire – Rapport d'Orientation Budgétaire

### **Propos introductifs :**

#### **Qu'est-ce que c'est le ROB et quel est son rôle ?**

Le ROB ou Rapport d'Orientation Budgétaire est comme son nom l'indique un rapport faisant état des orientations budgétaires de la commune, c'est-à-dire des investissements pluriannuels envisagés (avec prévision des dépenses et recettes). Il doit aussi aborder la fiscalité locale par des hypothèses sur l'évolution des taux. De plus, il doit exposer le contexte économique et les grandes orientations du Projet de Loi de Finances, notamment l'évolution des concours financiers de l'État (dotations). Dans ce rapport, on trouve également un état de la structure et de la gestion de la dette. La présentation de ratios ou indicateurs permet d'apprécier la capacité d'autofinancement de la commune ainsi que sa capacité de désendettement. De même, une analyse rétrospective permet de rendre compte et d'apprécier la gestion financière de la commune.

#### **Pourquoi ROB et plus DOB ?**

Le DOB (Débat d'Orientation Budgétaire) a bien toujours lieu mais depuis la loi NOTRe (Nouvelle Organisation Territoriale de la République) du 7 août 2015, article 107, afin de renforcer l'information des conseillers municipaux, il doit s'appuyer sur un rapport.

Ce débat doit permettre aux conseillers de discuter des orientations qui seront dans le budget primitif et de les informer sur la situation financière de la commune et sa capacité de financement, en tenant compte des contraintes conjoncturelles.

Le DOB est une étape obligatoire et essentielle dans le cycle budgétaire de la commune. Sans DOB préalable, le vote du budget primitif ne peut être adopté.

#### **Le DOB/ROB est-il obligatoire dans toutes les communes ?**

Le DOB est obligatoire dans toutes les communes, régions et départements de plus de 3 500 habitants et doit donc s'appuyer sur un rapport (le ROB). Dans les communes de plus de 10 000 habitants, le ROB doit présenter en plus la structure et l'évolution des effectifs. Il donne aussi l'évolution prévisionnelle des dépenses de personnel, des rémunérations, précise les avantages en nature et le temps de travail.

#### **Le DOB a-t-il lieu tous les ans ? Et dans quel délai avant le vote du budget est-il organisé ?**

Le DOB a lieu tous les ans, dans les deux mois précédant le vote du budget primitif. Il ne peut être ni le même jour ni à la même séance que le vote du budget.

#### **Qui y participe ?**

Tous les conseillers municipaux. Le DOB a lieu lors d'un Conseil municipal où ils reçoivent le rapport (ROB) en vue du DOB au minimum 5 jours avant la réunion du Conseil.

#### **Qui doit le valider ?**

Le DOB ne donne pas lieu à un vote, mais il est pris acte de ce débat par une délibération spécifique et obligatoire. Le DOB apparaît dans le compte-rendu de séance.

Le ROB doit être transmis au préfet du département et au président de l'EPCI dont dépend la commune.

Il doit être mis dans les 15 jours suivant le débat à la disposition du public à la mairie. Celui-ci est averti de cette mise à disposition par tout moyen (site internet, publication, presse...)

Le ROB doit être mis en ligne sur le site de la commune (si celui-ci existe) afin de permettre aux citoyens de disposer des informations financières sur la commune dans un délai d'un mois après la délibération.

#### **S'il y a une opposition ou des remarques comment procéder ?**

Nous parlons de débat, donc chacun a la possibilité de s'exprimer sur le contenu du ROB ainsi que sur les orientations budgétaires proposées. Des précisions sont apportées en fonction des questions. Le débat peut amener à revoir une orientation budgétaire pour la préparation du budget, avant le vote définitif par le Conseil municipal.

--

**Madame le Maire expose et présente le Rapport d'Orientation Budgétaire.**

- SE REFER AU DOCUMENT « Rapport d'Orientation Budgétaire 2021 » -

--

Après l'exposé de Madame le Maire, **le conseil municipal prend acte du Rapport d'Orientation Budgétaire** annexé à cette présente délibération.

Il reprend notamment les grands axes de la loi de finances initiale 2021, la situation financière des collectivités territoriales, l'état des lieux des finances et les grandes orientations budgétaires de la collectivité de Survilliers avec pour thématique notamment :

- La dynamique de l'investissement des 6 dernières années
- L'endettement
- Les grandes tendances du budget avec notamment le maintien des taux d'imposition 2020 (pas d'augmentation des impôts sur la commune, en 2021.)
- Les grands projets d'investissement
- Les hypothèses retenues sur les sections de fonctionnement et d'investissement :

### Section Fonctionnement

#### DEPENSES

Chapitres	Désignation	BP 2021
011	Charges à caractère général	1 265 601,73
012	Charges de personnel et frais assimilés	2 800 000,00
014	Atténuations de produits	60 959,13
65	Autres charges de gestion courante	513 449,56
66	Charges financières	60 000,00
67	Charges exceptionnelles	16 500,00
022	Dépenses imprévues	100 000,00
	<b>TOTAL DES DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT</b>	<b>4 816 510,42</b>
023	Virement à la section d'investissement	382 815,44
042	Opérations d'ordre de transfert entre sections	97 270,62
	<b>TOTAL DES DEPENSES D'ORDRE DE FONCTIONNEMENT</b>	<b>480 086,06</b>
D002	Déficit de fonctionnement reporté	-
	<b>TOTAL DES DEPENSES DE FONCTIONNEMENT</b>	<b>5 296 596,48</b>

#### RECETTES

Chapitres	Désignation	BP 2021
013	Atténuations de charges	100 000,00
70	Produits des services, domaine et ventes diverses	382 500,00
73	Impôts et taxes	3 561 452,12
74	Dotations, subventions et participations	732 242,59
75	Autres produits de gestion courante	110 000,00
76	Produits financiers	100,00
77	Produits exceptionnels	46 100,00
	<b>TOTAL DES RECETTES REELLES DE FONCTIONNEMENT</b>	<b>4 932 394,71</b>
042	Opérations d'ordre de transfert entre sections	-
	<b>TOTAL DES RECETTES D'ORDRE DE FONCTIONNEMENT</b>	<b>-</b>
R002	Excédent de fonctionnement reporté	364 201,77
	<b>TOTAL DES RECETTES DE FONCTIONNEMENT</b>	<b>5 296 596,48</b>

### Section d'Investissement

#### DEPENSES

Chapitres	Désignation	BP 2021
20	Immobilisations incorporelles	15 337,00
21	Immobilisations corporelles	151 225,90
23	Immobilisations en cours	1 068 682,24
Ope	Opérations d'équipement identifiées	1 546 162,83
	<b>TOTAL DES DEPENSES D'EQUIPEMENT</b>	<b>2 781 407,97</b>
16	Emprunts et dettes assimilées	146 798,03
	<b>TOTAL DES DEPENSES FINANCIERES</b>	<b>146 798,03</b>
	Opérations pour compte de tiers	-
	<b>TOTAL DEPENSES REELLES D'INVESTISSEMENT</b>	<b>2 928 206,00</b>
	Dépenses d'ordre d'investissement	-
	<b>TOTAL DES DEPENSES D'ORDRE D'INVEST.</b>	<b>-</b>
	<b>TOTAL DES DEPENSES D'INVEST. DE L'EXERCICE</b>	<b>2 928 206,00</b>
D001	Résultat reporté ou anticipé	-
	<b>TOTAL DEPENSES D'INV. CUMULEES (Dép+RAR+report)</b>	<b>2 928 206,00</b>

#### RECETTES

Chapitres	Désignation	BP 2021
13	Subventions d'investissement reçues	1 141 077,50
10	Dotations et fonds divers	345 406,08
16	Emprunts et dettes assimilées	714 402,88
45	Opérations pour compte de tiers	-
165	Dépôts et cautionnements reçus	-
	<b>TOTAL RECETTES REELLES D'INVEST.</b>	<b>2 200 886,46</b>
021	Virement de la section de fonctionnement	382 815,44
040	Recettes d'ordre d'investissement	97 270,62
	<b>TOTAL RECETTES D'ORDRE D'INVEST.</b>	<b>480 086,06</b>
	<b>TOTAL RECETTES D'INV. DE L'EXERCICE</b>	<b>2 680 972,52</b>
R001	Résultat reporté ou anticipé	247 233,48
	<b>TOTAL RECETTES D'INV. CUMULEES (Rec.+RAR+report)</b>	<b>2 928 206,00</b>

**M. ARCIERO** : Je vous remercie de cette présentation très complète. Autre chose à saluer c'est la non augmentation des impôts après une augmentation constante de ces dernières années, il était judicieux de stopper cela, en particulier dans le contexte actuel que vous avez rappelé très justement. Ensuite, sur le rapport d'orientation budgétaire idem, c'est aussi la première fois que l'on en a un et c'est appréciable ; toutefois sur les deux pages qu'on avait auparavant, il y avait quelques précisions qui n'apparaissent pas dans ce rapport notamment sur l'investissement : on aurait aimé avoir quelques précisions. J'imagine qu'il n'y a pas que la maison de santé dans ce budget d'investissement. Des précisions également qui n'apparaissent pas sur l'encours de la dette, on parle seulement d'un pourcentage.

Les 700 000 euros d'emprunt qui sont prévus pour cette année que l'on a autorisé lors du dernier conseil ou avant dernier je ne sais plus, est-ce qu'il s'agit de ce même emprunt ou bien envisagez-vous un nouvel emprunt de 700 000 euros ?

Et puis sur la DGF j'aurais aimé avoir quelques précisions j'imagine que vous l'avez et enfin vous avez parlé du cabinet de stratégies locales que vous avez consulté et qui vous a produit j'imagine ce document, dans quelle mesure vous a-t-il accompagné ? Quels sont les rapports qui vous ont été communiqués, est ce qu'il y a un audit des finances de la collectivité et si tel est le cas, j'aimerais bien l'avoir. Merci



**Madame le Maire répond :** Pour la partie dette on vous amènera des données précises le 31. Vous aurez un tableau synthétique. Concernant les 700 000 euros d'emprunts il s'agit bien de l'emprunt que nous avons déjà voté au conseil. Pour rappel nous avons un droit de tirage dessus. Pas d'emprunt supplémentaire.

Concernant la DGF nous ne l'avons pas encore reçu.

Concernant « Stratégies locales » Nous leur avons demandé un accompagnement sur l'élaboration du budget et la remise à plat de nos pratiques internes.

Nous avons eu un petit état sur les finances : c'était plutôt une rétrospective sur les années 2014-2020 plutôt qu'un réel audit. Ce qui a également été demandé à « stratégies locales » c'était d'accompagner nos agents actuels (sous forme de formation). Il fallait une petite remise à niveau.

J'en profite pour remercier les services en intégralité, tous les services ont contribué à ce budget ce n'était pas forcément le cas avant. Les chefs de services, avec les élus ont travaillé ce budget. Le personnel n'était pas formé pour cela, cela a pris donc un peu de temps.

Concernant les investissements sans être pour le coup forcément exhaustive :

- 1)La rénovation complète du stade de football
- 2)La création d'un Espace Jeunes (création d'un service communal Jeunesse & Sport)
- 3)La rénovation de l'Eglise (plan pluriannuel d'investissement)
- 4)La rénovation des toitures du Gymnase
- 5)La réfection de la fosse de la salle de gymnastique
- 6)La dépollution de la Parcelle occupée par les Roms en 2020
- 7)La révision du Plan Local d'Urbanisme
- 8)L'étude de l'enfouissement des lignes électrique (Grande rue et rue Jean-Jaurès)
- 9)Le lancement du programme de vidéoprotection
- 10)Le lancement du programme de stationnement
- 11)Les travaux d'isolation thermique dans les écoles
- 12)L'isolation phonique du réfectoire Romain Rolland
- 13)L'installation de badgeuses pour pénétrer dans les ERP
- 14)La rénovation des jeux de la cour de l'école Colombier maternelle
- 15)La création de ralentisseurs et la rénovation des peintures au sol

Quelque chose d'important : auparavant, on avait un budget senior dans le budget communal et on avait le budget CCAS d'un autre côté. Cette année la nouveauté, c'est que seniors et CCAS ne font plus qu'un ; le budget senior ne fait plus partie du budget communal, de façon directe.

**M. ARCIERO reprend la parole :** Merci pour toutes ces précisions. Evidemment sur l'investissement ça me paraît ambitieux mais ça reste sur la rénovation et je partage cette vision-là. Juste pour revenir sur un point, j'ai noté la vidéo protection et le point sur la dépollution là où étaient stationnés les roms, les subventions vous ne les avez toujours pas demandés sur la vidéoprotection, je voulais savoir où ça en était d'autant plus que j'ai vu que les premières cameras avaient été installées, je parle pour les subventions du département et j'en profite puisque vous songez à faire des investissements pour la rénovation de l'église notamment et vous avez bien raison, lorsque vous allez faire appel à différents partenaires, l'état, la région et le département. En ce qui concerne le département n'hésitez pas à nous dire assez rapidement ce que vous comptez faire car on envisage de revoir le guide des aides, et si il est utile d'augmenter l'enveloppe là où il le faut, si je peux le savoir en amont, ça sera toujours utile pour Survilliers, comme ça l'a été pour la maison médicale. Je rappelle qu'on a obtenu 25% de subventions et j'ai obtenu aussi avant le passage de cette délibération, la suppression du taux de pondération c'est à dire, qu'avant, Survilliers obtenait des subventions du département et était impactée par moins 5%, c'est à dire que pour la maison médicale par exemple on aurait eu seulement 20 % de subvention, je le dis parce que c'est bon de le savoir.

**Madame le Maire répond :** Concernant le conseil départemental, j'en prends note sachant que celle qui porte le projet, c'est la responsable à la culture. Sur la partie subvention pour la dépollution : région et département nous ont octroyé des subventions, de mémoire 42.000 € par le département et 77.000 € par la région. En parallèle nous n'avons pas lancé les travaux pour deux raisons : il y a une demande qui a été faite au service de la préfecture parce que c'est un problème d'incapacité de l'état à gérer ce genre de situation et dont on hérite, le deuxième point c'est que cette fameuse parcelle du parc n'est pas inscrite au cadastre comme étant la propriété de Survilliers. Je rappelle que cette délibération était passée en conseil en 2019 je crois, et le dossier en interne n'avait pas fait l'objet de suivi correct, ce qui fait qu'on n'était pas inscrit au cadastre. Donc avant de faire n'importe quoi et d'engager des subventions sur une zone un peu floue, on a voulu boucler le sujet avec les services de la préfecture et des conséquences qu'il pourrait y avoir. C'est pour cela que le lancement des opérations ne se fait que maintenant.



**M. ARCIERO** : *Merci. Et pour la vidéoprotection ?*

**M. VARLET** : *Pour les demandes de subventions on attend que la première tranche soit finie.*

**M. ARCIERO** : *La règle c'était de demander avant que les travaux soient terminés justement.*

**Mme le Maire répond** : *La demande avait été faite pour le versement il faut attendre la réalisation.*

**M. ARCIERO** : *Il n'y a pas eu de demande, sauf erreur de ma part. Vérifiez de votre côté, mais moi ce n'est pas les informations que j'ai.*

**Mme le maire** : *Merci pour ces informations, nous allons regarder cela de plus près. Ça serait un peu dommage pour le coup.*

### **Madame le Maire, Adeline ROLDAO-MARTINS :**

1) *J'ai bien eu une réponse du SDIS pour Marina CAMAGNA (ndlr : demande d'information lors d'un précédent conseil) : la contribution au SDIS pour la commune de Survilliers c'est 130 704,40€ pour l'exercice 2021 et le tout se décompose à raison d'une cotisation qui est appliquée à hauteur de 0.46€ par habitant et après il y a une formule savante qui prend en pondération la population, la taxe d'habitation N-1 par rapport aux bases nettes et l'assiette foncière économique. La note reste sur table si les conseillers souhaitent la consulter.*

2) *Je voulais partager avec vous un moment de silence par rapport à un Monsieur qui nous a quitté récemment et qui a beaucoup œuvré pour le comité des fêtes. Il a toujours été là, pour animer et participer aux actions du comité des fêtes, à savoir Monsieur Thierry CAUDRELIEZ qui nous a quitté. Je souhaitais qu'on lui rende hommage ce soir et exprimer notre soutien à sa famille. Merci. (ndlr : les conseillers municipaux se recueillent lors d'un moment de silence).*

3) *Vous avez dû entendre parler de l'accident qui s'est produit à la boulangerie de Survilliers, il y a beaucoup de choses qui circulent depuis hier donc je vais vous en parler. Il s'agit d'un différend entre deux employés, personne n'est mort contrairement à ce qui a pu être dit, néanmoins au-delà de ce différend, il y a eu un certain nombre de dysfonctionnement de la boulangerie envers ses obligations fiscales. La boulangerie est fermée et à mon sens elle va l'être pendant longtemps, ce qui peut être très embêtant pour notre population. Le SITIS a été contacté pour une mise en relation avec la boulangerie de Marly, cette-dernière livrera une quantité de pain assez importante tous les jours y compris le week-end, ce qui permettra un dépannage de nos anciens qui devront malheureusement se priver de certaines petites sucreries ou pâtisseries pendant un certain temps. (Ndlr : la boulangerie est de nouveau ouverte, au moment de la retranscription du procès-verbal).*

**Mme Maryse Guilbert :** *La plus grosse préoccupation des seniors pour le moment c'est bien évidemment la vaccination, donc on continue notre travail en ce sens. Apparemment samedi toutes les personnes qui ont désiré être vacciné, de plus de 75 ans ou de 50 ans ayant de grosses pathologies, l'ont été. Nos différents centres ont répondu présent. Nous avons déjà emmené les seniors avec une voiture de location mairie puis le département nous a beaucoup aidé puisque c'est lui qui dorénavant loue les taxis, afin de transporter nos seniors vers les différents centres. Quelques seniors ont refusé de se faire vacciner A noter que les équipes de Goussainville qui sont très à l'écoute et vraiment très serviables par rapport à l'accueil réservé.*

**Didier WROBLEWSKI prend la parole :** *Concernant l'environnement nous avons tous rendez-vous comme vous avez pu le voir sur le bulletin municipal, le 27 Mars pour nettoyer notre village de 8h30 à 12h30 donc n'hésitez pas à vous inscrire auprès de l'accueil concernant ce nettoyage de notre village (ndlr : annulé cause covid-19).*

*Autre sujet, nous avons, avec l'équipe de l'environnement, élaboré un chantier participatif pour la partie du « parcours Sorviller » (ndlr : circuit pédestre en 12 étapes, qui vous permet de faire le tour du village et de découvrir des informations sur l'histoire des lieux-dits). Je ne sais pas si vous avez déjà entendu parler de ce parcours, mais nous allons le remettre en état, refaire les panneaux qui manquent avec d'autres bénévoles dont les participants de la commission environnement. Une fois par mois ou tous les deux mois on participera à la remise en état de ce parcours.*

**M. Ahmed LAFRIZI prend la parole :** *Concernant le dernier projet qu'on a mené c'est l'équipement de notre salle du conseil en visioconférence avec la pièce maîtresse : un bel écran qui n'a rien coûté à la mairie (contrat de partenariat avec la CARPF). Toutes les communes membres de la CARPF sont en train de s'équiper pour la visioconférence, ce qui prend un peu de temps. On a déjà la majorité du matériel, il ne reste plus qu'à attendre les derniers éléments pour finaliser cela.*

*Dans les écoles, les TNI sont déjà disposés, cela a été distribué avec Mme Fillastre. Nous avons passé 3 heures à l'école du colombier cet après-midi afin de former les professeurs pour l'utilisation du matériel, on continuera le reste la semaine prochaine.*

**Mme GIQCUEL :** *Concernant le parc de jeux qui est situé derrière la mairie, je constate l'insécurité concernant le toboggan. Il est impossible pour un enfant de 5 ans de monter dessus sans risque. J'ai emmené mes petites filles, ce sont des arceaux, de gros ronds, et je ne sais pas comment les enfants font pour monter là-dessus. Est ce qu'il serait possible de demander à Didier et à Michel de changer les marches du toboggan par un escalier qui facilite quand même la montée pour les enfants ? Je ne fais pas état de ce qu'il s'est dit sur les réseaux sociaux, plusieurs personnes disent que c'est dangereux pour un enfant. Est ce qu'il serait possible*

de récupérer les anciens toboggans qu'il y avait dans le parc ? Les faire démonter et les remettre à la place ?

**Mme le Maire répond :** C'est davantage quelque chose qui est dû à la motricité de l'enfant car il y a bien des enfants qui ont réussi à monter dessus. C'est donc très relatif. Je ne suis pas tout à fait d'accord avec le terme d'insécurité. L'aire de jeux est aux normes (équipements contrôlés, panneaux etc.). Cette aire de jeu est une première version, mais on peut regarder dès cette année potentiellement pour essayer d'amener des jeux pour les tout-petits, c'est noté.

**Mme Gicquel reprend la parole :**

Ma deuxième interrogation : c'est concernant la maison qui est en construction dans la rue de la gare (la grande maison) et j'aimerais savoir si c'est une maison d'habitation ou des appartements ?

**Mme ROLDAO répond :** c'est une maison d'habitation individuelle avec une très belle surface.

**Mme Gicquel :** De 400 m<sup>2</sup> c'est cela ?

**Mme le maire :** Oui 400m<sup>2</sup> parce qu'il y a une petite piscine qui est comptabilisée dans les 400m<sup>2</sup> mais c'est une résidence d'habitation (pour l'anecdote je l'ai même visité samedi matin à 8h avec l'adjointe à l'urbanisme pour bien s'assurer de tout ça et je vous confirme que c'est bien une maison d'habitation).

**Mme Gicquel :** Parce que je trouve que ça dénature un peu par rapport aux alentours.

**Mme le Maire :** Pour le coup cette construction s'effectue dans le strict respect des normes du PLU, je pense que son insertion lorsqu'elle sera finalisée sera un peu moins choquante. Je m'étais faite moi aussi la réflexion.

**Mme Gicquel :** Concernant le site internet de Survilliers, j'aurais voulu savoir à quel moment il sera mis à jour parce que pour le moment les informations sont totalement obsolètes et si l'on cherche une information à donner à une personne on ne trouve pas. Nous avons notamment les noms des référents qui ne font plus partie de la commune, des personnes qui sont décédées, serait-il possible de le mettre à jour ?

**Mme le maire répond :** Pour les personnes décédées c'est une urgence la plus absolue. On s'en occupe. La seconde maquette du site n'attend plus que notre présentation en séance avant de le valider. Le site a été totalement revu. Il y a une présentation qui devait être faite en conseil en plus du DOB mais ça aurait fait un peu lourd. Peut-être que ça ne sera présenté qu'en commission communication, nous étudions cela. Madame Gicquel il ne faut pas hésiter pour ce genre d'informations à faire remonter l'information en temps réel afin que les services réagissent rapidement. Inutile d'attendre le conseil municipal.

**M. BENAGOU :** Tout d'abord avec une note d'humour, je pense que ça ne vous a pas échappé que l'opposition a voté pour les 6 points qui ont été proposés à l'ordre du jour, on en tire aucune gloire parce qu'on avait toutes les raisons de voter pour mais ceci étant dit, comme vous le dites habituellement Madame le Maire, le débat contradictoire est nécessaire et je pense que si sur un prochain conseil nous sommes amenés à voter contre certains points, nous n'entendrons pas des réflexions du genre : « c'est indigne ».

**Mme le Maire répond :** Je pense que le débat est toujours constructif notamment quand il y a une force de propositions, donc je n'ai pas de difficulté sur ce point.

**M. Daniel BENAGOU qui reprend :** Deuxième point je dois informer le conseil municipal qu'un élu de l'opposition a été accusé de s'être introduit dans le bureau de l'ancienne DGS en son absence alors qu'il n'y avait personne dans le bureau. L'élu c'est moi. On m'a précisé que M. LIEGAUX m'avait surpris en train de regarder dans certains documents alors qu'il n'y avait personne dans le bureau, et qu'il m'avait demandé ce que je faisais là. Je sais que M. LIEGAUX n'a rien avoir là-dedans, mais le mail que j'ai reçu de la part de la Direction Générale (ndlr : en remplacement) montrait une interrogation à cet égard. Après coup, le DGS s'est excusé parce qu'à première vue il y a eu une méprise et un malentendu en interne. Mais de mon point de vue je pense que c'est un adjoint qui lui a donné les mauvaises informations et je voulais profiter que cet adjoint soit ici à cette table afin qu'il s'explique.

**Mme le Maire répond :** M. BENAGOU pardonnez-moi, mais je pense que cette affaire à mon sens est une affaire réglée, ça fait un petit peu « cours d'école », je regrette que cela paraisse en conseil municipal. Effectivement vous avez tous remarqué qu'il y a un certain nombre de règles qui ont un peu changé (ndlr : sur la présence des élus au sein des services au quotidien), en tout cas qui ont évolué pour permettre le travail des services en toute sérénité et pour changer certaines habitudes. Il s'agissait d'un agent en l'occurrence et non d'un adjoint au Maire. Le DGS s'est entretenu avec l'agent et a mis les choses au clair, pour moi c'est une affaire terminée.

**M. Daniel BENAGOU :** *J'ai accepté les excuses du DGS aussitôt, qui a expliqué qu'il s'agissait d'un malentendu mais j'aimerais bien que la personne s'explique parce que cela m'étonnerait, ayant travaillé 6 ans auprès de M. MOISSET, cela m'étonnerait que l'agent me prenne pour quelqu'un d'autre donc j'aimerais bien que la personne s'explique, car je persiste à croire que c'est un adjoint qui est à l'origine de cela.*

**Mme le maire :** *Comment ça pour quelqu'un d'autre ? Donc oui c'était bien un agent, c'est une histoire de porte qui a été ouverte (ndlr : au rez-de-chaussée pour accéder aux étages), mais il faut passer à autre chose.*

**M. BENAGOU :** *Oui mais on m'a accusé d'avoir introduit le bureau de la DGS en son absence alors qu'il n'y avait personne, et on dit que M. LIEGAUX m'avais surpris donc pour moi ce n'est pas un non évènement.*

**Mme le Maire :** *Oui, ce qui est non évènement c'est tout le folklore autour de ce sujet. C'est vraiment une histoire terminée et ça ne mérite pas qu'on y consacre plus de 10 min.*

**M. Daniel BENAGOU :** *L'adjoint en question ne veut pas se prononcer ?*

**Mme FILLASTRE demande :** *On ne peut pas avoir un nom, on va faire simple c'est qui l'adjoint Daniel, donnons le nom ?*

**M. BENAGOU :** *Non plutôt que dénoncer je préfère qu'il s'explique.*

**Mme FILLASTRE :** *Et est-ce que tu peux imaginer, à un seul moment qu'il y a un énorme malentendu et qu'il n'y a aucun adjoint qui se sente visé et qui comprenne ce que tu veuilles dire ? De ce que je comprends, il ne s'agit pas d'un élu mais d'un agent de la Ville.*

**M. BENAGOU :** *Pour supprimer ce malentendu il faut que cette personne s'explique.*

**Mme FILLASTRE :** *S'il faut que quelqu'un s'exprime, c'est bien que tu penses à quelqu'un, il y a un adjoint ici qui est supposé se sentir visé ?*

**M. BENAGOU :** *Il s'est bien de qui on parle donc il faut qu'il s'explique.*

**Mme le Maire :** *Je pense qu'il faudrait que les gens se parlent et ça arrive parfois qu'il y ait des malentendus sans que cela n'est pour effet un déballage public. Réhaussons un peu le niveau s'il vous plaît et en grandes personnes parlez-vous plus tard et on passe à autre chose.*

**M. BENAGOU :** *Il faudra dire à l'adjoint aussi de réhausser le niveau.*

**Mme FILLASTRE :** *Daniel comme on n'est pas au courant de quel adjoint tu parles, tu prends ton téléphone et tu l'appelles.*

**Mme le Maire intervient :** *Stop.*

**Madame ALAPHILIPPE :** *Bonsoir je souhaiterais savoir s'il y a un élu qui avait été nommé pour les commissions culture et communication dont je fais partie. Merci.*

**Mme le maire répond :** *L'élu c'est moi (ndlr : depuis que Mme CAMAGNA n'est plus aux affaires communication et culture). Non pour l'instant j'ai repris les affaires courantes, la communication et la culture avant de nommer potentiellement un élu. Pour rappel j'ai gardé les ressources humaines, les finances, les affaires courantes, la culture et la communication, mais effectivement à un moment donné, il sera important de faire des commissions pour la partie culture. Malheureusement la partie culture est un peu en berne en ce moment.*

**M. ACIERO prend la parole :** *Je voudrais rajouter que l'on s'étonne un peu concernant cette petite affaire avec Daniel BENAGOU, on souhaite ne pas trop en parler au sein d'un conseil municipal et j'avoue que c'est certes une anecdote, mais le fait est qu'on accuse un élu et qu'on ne lui apporte pas de réponse par cet échange électronique qu'il y a pu y avoir, donc il peut être aussi normal que l'on puisse en faire état au conseil municipal vu que l'on n'a pas les réponses demandées. Je ferme la parenthèse.*

*Je voulais apporter deux petites informations s'agissant de la voirie départementale entre le coq chantant et le giratoire des 4 routes, ce qui concerne évidemment Survilliers. Au niveau du département, on va supprimer des places de stationnements de poids lourds d'ici cet été, et on va créer une voie verte qui permettra de relier le chemin des essarts jusqu'au giratoire de manière sécurisée. Les travaux interviendront cet été. Il y a un débat sur le stationnement des poids lourds qui se développe dans notre secteur et c'est une réelle problématique. Il y a tout un pôle logistique qui se développe autour de Marly et cela n'a pas été du tout pensé*



pour le stationnement. C'est une réelle difficulté qu'il faudra résoudre dans les années à venir et dans les aménagements qu'on pourra avoir dans le parc d'activité.

Et puis en termes de transport vous savez que la ligne 95.01 a été modifiée au niveau des horaires, elle commence plus tôt le matin et se termine plus tard le soir jusqu'à minuit pour Survilliers, A partir de septembre cette ligne desservira donc Survilliers jusqu'à minuit et même le samedi.

A cela s'ajoutera un système de géolocalisation des bus : ce sera une application qui permettra aux usagers de géolocaliser le bus et de ne pas s'impatienter à son arrêt pour savoir si le bus est déjà passé ou s'il est toujours à Roissy. Ça changera la vie de certains usagers.

**Mme le maire prends la parole** : Juste sur le stationnement des poids lourds qui est une vraie problématique : M. GUEDON est également en relation avec le service du département ; pour la partie que vous évoquez et merci pour cette action, sur les aménagements à venir au niveau du futur quartier de Survilliers, j'ai alerté les services du département sur les accotements. En effet, on est en train de soigner nos entrées de villes et il est hors de questions qu'il y ait des PL stationnés un peu n'importe comment et sur toute la partie résidentielle également. C'est une vraie problématique, on est bien d'accord M. ACIERO.

**M. Eric GUEDON** : Moi je voulais profiter de la petite information de M. ACIERO pour avoir une précision j'ai eu effectivement le département au téléphone cette semaine sur l'étude menée sur la RD922 et j'en ai profité pour l'alerter sur le collectif qui s'est positionné au logement du Petit Argenteuil et sur les difficultés de stationnement des poids lourds. Alors vous avez parlé d'une amélioration du stationnement voire d'un agencement vert de cet endroit ou stationne les poids lourds, est-ce que ça sera le cas sur les deux rives ?

**M. ACIERO répond** : Je ne vous ai pas parlé d'amélioration de stationnement M. GUEDON

**M. GUEDO répond** : Si vous avez parlez de l'amélioration de cet espace, et du stationnement

**M. ACIERO** : Là l'idée c'est de supprimer ces stationnements de façon à ce que les riverains n'aient plus de désagrément dû à la vie des chauffeurs poids lourds. L'idée c'est de créer une voie verte à la fois pour des vélos et des piétons de manière sécurisée mais en tout état de cause c'est de supprimer le stationnement des poids lourds. Mais pour répondre à la question sur les deux rives : non. Là l'idée c'est de faire une voie sur le côté Survilliers, de relier les chemins des essarts jusqu'au giratoire des 4 routes.

**M. Eric GUEDON** : Ok, merci.

**Madame SEDE** : Bonsoir à tous on a appris que dans le Petit Argenteuil il y allait y avoir l'installation d'un conteneur à verres ce qui est une très bonne chose mais pas à cet endroit. Est-ce qu'on peut réfléchir à un autre endroit ? C'est à dire la rue des Bégonias. On ne peut pas passer lorsque je sors de chez moi, je dois faire marche arrière parce que je ne peux pas passer, il y a des voitures garées de chaque côté et ma voiture ne passe pas.

**Mme le maire répond** : Alors là c'est l'éternel arlésienne qui revient, je vais donc laisser la parole à Didier WROBLEWSKI sur le sujet. Son ancien positionnement n'allait pas parce que le camion ne pouvait pas retirer les verres à cause des fils électriques qui gênaient la branche du camion ainsi qu'une trop grande proximité avec le voisinage mais je laisse la parole à Didier. C'est vrai que ce conteneur à verres est assez controversé par certains.

**M. Didier WROBLEWSKI** : Merci Adeline, vous n'êtes pas la première à vous plaindre Mme SEDE. Mais là vous nous demander de le remettre là où il était avant sur le petit parking ?

**Elu répond** : C'était très bien les gens pouvait se garer sur le parking et jeter les verres là.

**M. Didier WROBLEWSKI demande** : Mais le problème c'est qu'on a eu des plaintes à l'époque je n'y étais pas, mais François comme c'était lui qui s'en occupait, apparemment il y a eu plusieurs débats.

**M. François VARLET prend la parole** : Il y a eu des plaintes des voisins parce que ça gênait et puis le problème ce que le camion à une grue au-dessus pour soulever le conteneur, or le conteneur était en dessous des fils électriques. Cela pose un problème pour ne pas risquer de toucher les fils électriques avec la grue du camion.

**M. Didier WROBLEWSKI** : On va regarder précisément ce qu'on peut faire et puis on vous tiendra au courant.

**Mme le maire** : Et à la fois c'était important dans ce quartier d'avoir un conteneur à verre. Certains râlent parce qu'ils nous disent qu'ils doivent prendre la voiture et aller au Leclerc mais les personnes âgées et il y en a beaucoup dans le secteur, ont beaucoup plus de facilité de l'avoir juste à côté mais je pense qu'on est

d'accord sur la question.

**M. Didier WROBLEWSKI :** *On va travailler sur le sujet.*

**M. KAMARA :** *Bonsoir mesdames et messieurs les élus : je tenais à vous informer que j'ai été saisi par un administré de la commune concernant un conflit de voisinage : cette personne souhaite vous rencontrer Mme le Maire pour solutionner son problème. Son voisin a mis ses poubelles juste sous sa fenêtre, donc il nous a sollicité pour qu'on en parle et pour que je prenne attache avec vous afin de trouver une solution.*

**Mme le Maire :** *En l'occurrence je vois très bien de qui vous parlez, puisque c'est une personne que j'ai rencontrée fin 2020 et la réponse que je lui ai apporté c'est qu'à un moment donné dans ce genre de situation, je lui ai conseillé d'aller voir un professionnel : en l'occurrence un conciliateur. Je rappelle qu'il s'agit là d'une cour dans un domaine privé. J'ai également reçu son courrier auquel je vais répondre en lui mentionnant du coup un certain nombre de choses. J'ai rencontré cette dame. J'ai passée 1h30 un samedi matin avec elle et en l'occurrence je vais lui reconseiller de solliciter le conciliateur qui est à Louvres. C'est donc un professionnel et je rappelle qu'il s'agit d'un domaine privé, dans une cour commune comme on a souvent à Survilliers. C'est vrai que lorsque deux parties ne sont pas sur la même longueur d'onde, ce n'est pas aux élus d'arbitrer.*

**M. Jean Jacques BIZERAY :** *J'ai des messages de la part des personnes qui ont pu se faire vacciner qui sont très satisfaits de l'action qui a été menée par Mme GUILBERT, et remercient toute la mairie. De plus, on va bientôt avoir un centenaire dans la commune et je pense qu'on pourrait penser à faire quelque chose, une petite pensée.*

**Mme le maire répond :** *Ça sera fait et j'espère qu'au mois de septembre effectivement les conditions permettront de mettre en place ce que l'on a imaginé ensemble.*

**M. Laurent CARLIER :** *Sur le handicap : je vais vous parler de la plateforme qui a été installée à la mairie : elle est opérationnelle. Ça a été installé par la société ABSOL il y a une dizaine de jours. Ensuite pour la deuxième phase il sera question de la signalétique sur les places dans la commune. La société qui a été retenue c'est la société APLICSGNA.*

*Si la météo nous le permet cette semaine, ils sont censés travailler jeudi. Ils vont commencer par la place de la bibliothèque, le cimetière, l'école Jardin Fremin, la piscine, et le stand de tir. Le service technique est prévenu pour banaliser les emplacements afin d'éviter que les voitures ne stationnent.*

*Concernant l'école Romain Roland des places seront créées en résine, ce qui va tenir dans le temps. Je pense qu'à la prochaine commission, le principal débat va être sur le fait d'essayer de trouver des organismes pour aider à lancer tous ces travaux on pourra peut-être essayer de solliciter la CAF, la MDPH et peut être aussi le département, on va essayer de trouver des solutions.*

**M. Michel RAES :** *Bonsoir à tous et toutes juste une information concernant la brocante : pas de surprise elle est annulée pour cette 2<sup>ème</sup> année consécutive ce n'est pas la peine d'essayer de préparer des choses qui risque très probablement de ne pas avoir lieu. Maintenant je tiens à remercier le Maire pour l'hommage à Thierry, c'était quand même le trésorier adjoint et il s'est beaucoup impliqué dans le comité des fêtes.*

**M. François VARLET prend la parole :** *Juste un petit mot sur la maison médicale : le délai est toujours respecté, donc normalement fin mars il y aura une pré réception. Ça ne sera pas encore terminé mais il y aura une pré réception pour pouvoir lever les réserves qu'il y aura dans le mois d'avril et donner la possibilité aux professionnels de santé de préparer leur déménagement, d'équiper les locaux au mois de mai pour pouvoir être opérationnels dès le 1<sup>er</sup> juin.*

*Deuxième point pour la vidéo dans Survilliers concernant la première phase je vous rappelle qu'on avait prévu les cameras au niveau de la mairie c'était pour une question de praticité pour les essais puisqu'il n'y avait pas besoin de liaison fibres. Tout est installé y compris à la bergerie, et il ne reste plus que le raccordement de la fibre sur le bâtiment de la bergerie et les cameras seront installées dans la foulée.*

**Mme FILLASTRE :** *Moi je voudrais vous parler de la fermeture d'une classe de l'école du Jardin Fremin qui a malheureusement été officialisée par l'éducation nationale ce qui veut dire que quoiqu'il arrive on perdra une classe de maternelle et il faut savoir que notre deuxième classe à l'école du colombier n'est pas non plus en bonne position. Elle ne fermera pas parce qu'on a la chance de pouvoir revoir notre secteur géographique comme on veut (ndlr : carte scolaire), ce qui veut dire que de nombreux enfants qui étaient prévus à l'école Jardin Fremin vont être, ou ont déjà été déplacés d'une école à l'autre. Ceci afin qu'on puisse arriver à l'effectif minimum qui nous permettra de ne pas fermer une deuxième classe. Mais l'on a malheureusement la certitude de la fermeture d'une classe officiellement depuis la semaine dernière.*

La bonne nouvelle, dont vous a parlé M. LAFRIZI tout à l'heure, c'est qu'effectivement tous les TNI ont été installés dans nos 4 écoles, nos maternelles sont elles aussi équipées de ce fameux TNI. Alors M. LAFRIZI est passé faire une mini formation tout à l'heure. Il faut savoir, que ce soit les élèves ou les instituteurs tout le monde était vraiment ravi.

Je voulais également vous parler d'une convention qui a été mise en place avec le collège de Fosses concernant le décrochage scolaire. Notre responsable Jeunesse et Sport sur la Ville s'occupe du décrochage scolaire depuis pas mal d'années et suit ce dossier de prêt. Un partenariat entre la ville de Fosses, la ville de Survilliers et l'association Image a été instauré, ce qui va permettre à des jeunes qui sont vraiment en situation de gros handicap scolaire d'avoir une vue un peu différente. Cela va commencer dans une dizaine de jours, il y aura quatre jeunes qui vont sortir de l'école pour faire un test d'une durée d'à peu près deux fois une semaine puis ils vont passer une journée avec l'équipe éducative de Fosses, une journée avec le groupe image et une journée à Survilliers. A Survilliers il leur sera proposé de partager la vie de nos employés au niveau de la commune, afin de découvrir plusieurs métiers, que ça soit le jardinage, le ménage, en tout cas leur faire découvrir différents métiers. On a aussi contacté la gendarmerie qui viendra les voir une demi-journée, c'est un beau projet que M. VERES du collège de Fosses a mis en place et j'espère que ça portera ses fruits et que les enfants trouveront une voie grâce à ce chemin-là.

Juste pour vous informer que (parce que c'est un peu particulier dans les maternelles) la maternelle du colombier a 4 enfants qui sont des cas covid avérés et il faut savoir que les enfants des maternelles n'étant pas masqués : lorsqu'on a un cas covid on n'a pas d'obligation de demander aux parents de faire le test de leurs enfants mais en revanche, qu'ils le fassent ou non, ils n'ont pas le droit de retourner à l'école pendant 17 jours (ndlr : les 10 jours d'isolement pour le covid positif et les 10 + 7 jours pour le cas contact **vivant avec** le cas covid positif).

**Mme le maire** : Pour finaliser le conseil, notez dans votre agenda le 3<sup>ème</sup> dimanche de juin, il y a les élections régionales et départementales importantes puisqu'on aura besoin de vous pour la tenue des bureaux et surtout avec les gestes barrières plus que jamais.

**L'ordre du jour étant épuisé, Madame le Maire clôture cette séance du 16 mars 2021. La date du prochain conseil est fixée au 31 mars 2021, où notamment, le Budget Primitif 2021 de la Commune sera voté.**

Le Secrétaire de séance,

**Nélie LECKI**



Pour Copie Conforme,

Le Maire,

**Adeline ROLDAO-MARTINS**

