

PROCES VERBAL  
DU  
CONSEIL MUNICIPAL

## SEANCE DU 03 AVRIL 2023

L'an deux mil vingt-trois, le lundi trois avril à vingt heures trente minutes, le Conseil municipal, légalement convoqué, s'est réuni à la salle du Conseil municipal en séance publique. La séance a été intégralement retransmise en direct sur youtube. Elle est disponible sur le site de la commune.

*Date de convocation :*  
Mardi 28 mars  
2023

*Mis en ligne :*  
Vendredi 07 avril  
2023

*Nombre de Conseillers en exercice :* 29

Jusqu'au point 3  
Présents : 24  
Votants : 28  
Quorum : 15

Du point 4 au point 5  
Présents : 23  
Votants : 27  
Quorum : 15

A partir du point 6  
Présents : 16  
Votants : 20  
Quorum : 15

**Présents du point 1 au point 3 :** Mesdames, Messieurs ANDRÉ-SABOURDY Isabelle, BONNAFOUS Catherine, CAÏTUCOLI Christiane, DA CUNA Manuel, DEGUILLARD Julie, GEZEQUEL Damien, GROSEIL-MOREAU Arlette, JOUAULT Jaroslava, JOURDAN Christiane, LE GUENNEC Jean-Michel, LEFEUVRE Gaël, LEJOLIVET Bertrand, MÉTAYER Chrystèle, NOULLEZ Sébastien, PEROT Marlène, PIERRE Frédéric, POINTIER Vincent, RAOUL Gérard, SERANDOUR Cyril, SIMON Didier, SOUQUET Eric, THÉRAUD Carine, TORTELLIER Laëtitia, VALLEE Priscilla.

**Présents du point 4 au point 5 :** Mesdames, Messieurs ANDRÉ-SABOURDY Isabelle, BONNAFOUS Catherine, CAÏTUCOLI Christiane, DA CUNA Manuel, DEGUILLARD Julie, GEZEQUEL Damien, GROSEIL-MOREAU Arlette, JOUAULT Jaroslava, JOURDAN Christiane, LE GUENNEC Jean-Michel, LEFEUVRE Gaël, LEJOLIVET Bertrand, MÉTAYER Chrystèle, NOULLEZ Sébastien, PEROT Marlène, PIERRE Frédéric, POINTIER Vincent, RAOUL Gérard, SERANDOUR Cyril, SOUQUET Eric, THÉRAUD Carine, TORTELLIER Laëtitia, VALLEE Priscilla.

**Présents à partir du point 6 :** Mesdames, Messieurs ANDRÉ-SABOURDY Isabelle, DEGUILLARD Julie, GEZEQUEL Damien, GROSEIL-MOREAU Arlette, JOUAULT Jaroslava, JOURDAN Christiane, LEFEUVRE Gaël, MÉTAYER Chrystèle, PEROT Marlène, PIERRE Frédéric, POINTIER Vincent, RAOUL Gérard, SERANDOUR Cyril, SOUQUET Eric, THÉRAUD Carine, TORTELLIER Laëtitia.

**Procurations de vote et mandataires :** Mme DORIA Anne ayant donné pouvoir à M. LEFEUVRE Gaël, Mme MAHÉO Aude ayant donné pouvoir à M. PIERRE Frédéric, Mme POINTIER Virginie ayant donné pouvoir à M. RAOUL Gérard, VAN CAUWELAERT Damien ayant donné pouvoir à M. POINTIER Vincent.

**Absents du point 1 au point 3 :** M. LETENDRE Christophe.

**Absents du point 4 au point 5 :** M. LETENDRE Christophe, M. SIMON Didier

**Absents à partir du point 6 :** Mesdames, Messieurs LETENDRE Christophe, BONNAFOUS Catherine, CAÏTUCOLI Christiane, DA CUNA Manuel, LE GUENNEC Jean-Michel, LEJOLIVET Bertrand, NOULLEZ Sébastien, SIMON Didier, VALLEE Priscilla.

Madame JOUAULT Jaroslava est nommée secrétaire de séance.

Mme Véronique COGEN-LE NOZER, Directrice Générale des Services, assure la fonction de secrétaire auxiliaire.

Le Conseil constate que les dispositions législatives concernant la convocation (en date du 28 mars 2023) et la note explicative de synthèse sur les affaires soumises à délibération ont bien été remplies.

## 1. 2023-38. Administration générale : Approbation du procès-verbal du 13 mars 2023

Monsieur le Maire donne lecture du procès-verbal de la séance du 13 mars 2023 pour approbation.

Madame CAITUCOLI : *Concernant le point numéro 1 et notamment mon intervention, nous étions d'accord sur le fait que les procès-verbaux n'étaient pas des verbatim, cependant il manque des choses importantes dans mes propos. Je reprends une intervention par laquelle vous laissiez entendre que nous avions publié dans le bulletin municipal de nombreuses fausses informations. Je précise que vous ne reprenez pas nos propos et que vous sautez immédiatement à l'approbation du procès-verbal. Il me semble que vous ne reprenez pas un élément essentiel celui où je précise que ce ne sont pas nos propos mais bien les vôtres et surtout que c'est vérifiable dans le procès-verbal du 19/09/2022, délibération 90 pages 14 à 18. Concernant notre intervention sur la délibération 11, vous répondez à l'intervention de Sébastien Noullez, pour le groupe minoritaire, par des calomnies insupportables*

Gaël LEFEUVRE : *Comme je vous l'ai indiqué à plusieurs reprises, le procès-verbal du Conseil Municipal n'est pas un verbatim exhaustif et complet de toutes les interventions. Je mettrai au vote ce procès-verbal comme il vous a été envoyé.*

**Après en avoir délibéré par 20 voix pour et 8 voix contre (C. BONNAFOUS, C. CAÏTUCOLI, M. DA CUNA, J.M. LE GUENNEC, B. LEJOLIVET, S. NOULLEZ, D. SIMON, P. VALLEE), les membres du Conseil municipal approuvent le procès-verbal de la séance du 13 mars 2023.**

## 2. 2023-39. Compte-rendu des décisions prises par Monsieur le Maire par délégation de l'article L2122-22 du C.G.C.T.

Monsieur le Maire rend compte au Conseil municipal pour donner acte des décisions prises par délégation du Conseil municipal en vertu de l'article L 2122-22 du C.G.C.T.

### **Déclaration d'intention d'aliéner**

- Non-exercice du droit de préemption urbain dans le cadre de la déclaration de cession d'un fonds de commerce d'un bien bâti sur terrain propre cadastré section AR N°485 sis 3 allée de la Mare Pavée, d'une superficie de 371 m<sup>2</sup>, au prix de 525.000,00 €.
- Non-exercice du droit de préemption urbain dans le cadre de la déclaration d'intention d'aliéner d'un bien bâti sur terrain propre cadastré section BC N°075 sis 17 rue du Petit Bois, d'une superficie de 1183 m<sup>2</sup>, au prix de 454 000 € + frais d'agence et d'acte à la charge de l'acquéreur.

**Le Conseil Municipal prend acte des décisions prises par Monsieur le Maire.**

Priscilla VALLEE s'interroge sur le *fonds de commerce concerné et demande s'il s'agit du bar-tabac.*

Gaël LEFEUVRE confirme.

**3. 2023-40. Administration générale : modification du règlement intérieur**

Rapporteur : Frédéric PIERRE

**VU** le code général des collectivités territoriales et notamment son article L2121-27-1,  
**VU** l'avis de la commission numérique et communication en date du 30 mars 2023

**Considérant** la demande d'un conseiller indépendant d'obtenir un espace d'expression dans le magazine municipal,

**Après l'exposé de la délibération par Monsieur Pierre, Monsieur Didier souhaite intervenir.**

Didier SIMON : Je m'adresse à Monsieur Pierre puisqu'il est le rapporteur de cette commission. La convocation au Conseil Municipal date du 28 mars à 17h17 et comporte « vu l'avis de la commission en date du 30 mars », comment peut-on faire apparaître un résultat d'une commission dans un envoi d'une convocation municipale alors même que la commission n'a pas encore eue lieu.

Gaël LEFEUVRE : Il est arrivé à de nombreuses reprises que des commissions se tiennent postérieurement à l'envoi de la convocation du Conseil Municipal. Comme vous le savez il y a un délai de 5 jours pour la convocation aussi bien des commissions que des Conseil Municipaux et donc il arrive qu'il y ait un envoi de la convocation du Conseil Municipal, quand bien même la commission ne s'est pas encore tenue. La convocation à cette commission a été envoyée et l'avis a été sollicité avant cette séance.

Didier SIMON : Le CADA, nous allons en parler. Il explique parfaitement que les commissions doivent se tenir avant la délibération et la délibération est présentée au Conseil Municipal sur proposition de la commission. Répondez-moi ? Comment se fait-il que la convocation au Conseil Municipal de ce soir comporte la réponse alors que la commission ad hoc n'a pas eue lieu.

Gaël LEFEUVRE : Il n'est pas écrit : « vu l'avis de la commission favorable ou défavorable dans la convocation qui vous a été envoyée.

Didier SIMON : Expliquez-moi Monsieur Pierre, comment vous avez pu faire paraître dans la convocation de ce soir, l'aboutissement d'une commission avant même que la commission ait eu lieu.

Frédéric PIERRE : Monsieur le Maire vous a expliqué que la commission donne un avis. Sur la convocation, il n'est pas dit que l'avis est favorable mais qu'il a été sollicité. La question est de savoir si tout le monde est d'accord sur la mise à jour du règlement intérieur.

Didier SIMON : Au dernier Conseil Municipal, j'avais interrogé pour obtenir un espace d'expression. Monsieur le Maire m'a dit « on vous tiendra au courant des échanges qu'on aura eu avec la Préfecture et on en parlera au prochain Conseil Municipal ». Je souhaite savoir si le projet de délibération résulte du travail fait en lien avec la Préfecture ou si c'est mon courrier adressé à Monsieur le Préfet, dont copie a été faite à la mairie, qui a déclenché cette commission en urgence. Monsieur Pierre une réponse ?

Gaël LEFEUVRE : Il n'y a eu aucun travail de déclenché en urgence.

Frédéric PIERRE : La réponse qui vous a été communiquée par la Préfecture est exactement le texte de l'article L. 2121-27-1 du CGCT et n'apporte absolument rien par rapport à ce qu'on a pu rechercher et toutes les investigations qu'on a pu mener. Je remercie chaleureusement les services qui ont fait un travail extraordinaire sur ce sujet, qui était assez long et pénible et qui était largement en avance par rapport à votre lettre. Donc quand vous écrivez que : « pour

éclairer les élus du Conseil Municipal », je pense que c'est légèrement ambitieux et que tous les éléments que vous avez dans la lettre de la Préfecture étaient déjà connus depuis bien longtemps par les services. C'est ce qui nous a permis de faire la nouvelle écriture de cet article dont c'est le sujet ce soir.

Gaël LEFEUVRE : Monsieur Pierre va vous faire part des éléments des discussions et des débats que nous avons eu en commission et il va vous faire le compte-rendu des présents à cette commission.

Frédéric PIERRE : Cette commission était prévue à 21h, a été avancée à 20h30 et s'est tenue à 20h47. Tous les membres invités à participer étaient présents. Ils ont pris connaissance de l'article que je vous ai lu ce soir dans son intégralité. Nous en avons échangé rapidement et la commission s'est close.

Bertrand LEJOLIVET : L'heure de la commission a été avancée d'une demi-heure. J'ai demandé à quoi cela servait de venir puisqu'on était le jeudi à 21h pour un Conseil Municipal le lundi. Effectivement il n'y a pas eu de débat, ni de vote.

Didier SIMON : Sur l'espace réservé à l'expression des élus, 4000 caractères sont autorisés pour les 2 listes : 2000 pour le groupe minoritaire, 2000 pour le groupe majoritaire. Par contre, l'indépendant que je suis a 138 caractères au titre du calcul de la règle de 3. Prenons l'exemple de 3 de chaque groupe et moi-même qui formons un groupe indépendant. Le groupe de la majorité aura toujours ses 2000 caractères, le groupe minoritaire aussi et le groupe indépendant, selon le calcul qui est proposé aura le droit à 2966 caractères. Cela veut dire que si minorité et indépendance se rejoignent sur certains points politiques, nous aurions le droit à 2966 caractères alors que la majorité n'en n'aura que 2000. Vous ne croyez pas que c'est un non-sens Monsieur Pierre ?

Frédéric PIERRE : Le calcul qui est proposé fait suite à votre demande spécifique, individuelle, d'élu dissident qui a besoin, comme la loi l'y autorise, d'avoir un espace d'expression dans le bulletin municipal. Nous avons choisi une solution qui a été acceptée par la commission qui est basée sur le calcul que vous avez sous les yeux. Ce n'est pas une solution générale, le règlement pourra toujours être modifié dans le cadre d'une nouvelle situation.

Didier SIMON : Sur le pouvoir du Maire en tant que Directeur de la publication, le Conseil d'Etat a confirmé que le Maire peut s'opposer à toutes les allégations à caractère injurieux et diffamatoire. J'aimerais rappeler que les personnes qui communiquent une tribune engagent leur responsabilité personnelle vis-à-vis de la loi et de ce qu'elles communiquent. Dès lors que ce n'est pas à caractère injurieux, ni diffamatoire, un Maire ne peut pas s'opposer à la communication de cette tribune. Je souhaiterais que cette phrase légale qui relève du Conseil d'Etat 387144 de 2016 soit apportée au règlement intérieur.

Jean-Michel LE GUENNEC : 138 signes, à peine un tweet, est-ce que vous trouvez ça correcte en vos âme et conscience. Très concrètement sur cette base nous voterons contre cette délibération.

**Après en avoir délibéré par 20 voix pour et 8 voix contre (C. BONNAFOUS, C. CAÏTUCOLI, M. DA CUNA, J.M. LE GUENNEC, B. LEJOLIVET, S. NOULLEZ, D. SIMON, P. VALLEE), les membres du Conseil municipal décident :**

**DE MODIFIER** le règlement intérieur du Conseil Municipal en son article 30 comme suit :

**Article 30 : Bulletin d'information générale**

Article L. 2121-27-1 du CGCT : Dans les communes de 1 000 habitants et plus, lorsque des informations générales sur les réalisations et sur la gestion du Conseil Municipal sont diffusées

par la commune, un espace est réservé à l'expression des conseillers élus sur une liste autre que celle ayant obtenu le plus de voix lors du dernier renouvellement du Conseil Municipal ou ayant déclaré ne pas appartenir à la majorité municipale.

Les modalités d'application du présent article sont définies par le règlement intérieur du Conseil Municipal.

Un espace comportant un texte d'environ 2 000 caractères espaces compris, un logo et le cas échéant un visuel est réservé dans chaque bulletin municipal à l'expression de chacune des listes (« Une nouvelle dynamique pour Thorigné-Fouillard » et « Vivre ensemble une ville verte et solidaire »). Chaque élu, qui n'appartiendrait plus à une de ces deux listes, pourra bénéficier d'un droit d'expression individuel de 138 caractères – espace non compris. Le mode de calcul est le suivant :  $2\,000 \times 2 = 4000/29 = 137,93$  ».

L'article à faire paraître dans le bulletin municipal devra être remis au service communication le 10 du mois qui précède la parution.

Parution du magazine	Date limite d'envoi des tribunes
Janvier-février	10 décembre
Mars-avril	10 février
Mai-juin	10 avril
Juillet-août	10 juin
Septembre- Octobre	10 août
Novembre- Décembre	10 octobre

Le maire en tant que directeur de la publication se réserve le droit, le cas échéant, lorsque le texte proposé est susceptible de comporter des allégations à caractère injurieux ou diffamatoire d'en refuser la publication.

**Monsieur SIMON Didier quitte la salle à 21h14.**

#### **4. 2023-41. Etude de la mise en œuvre de la réforme relative à la protection sociale complémentaire**

Rapporteur : Gaël LEFEUVRE

**VU** le code général des collectivités territoriales,

**VU** les dispositions du Code Général de la Fonction Publique et notamment les articles L827-1 et suivants,

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

**VU** la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant disposition statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

**VU** la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique ouvrant la possibilité aux employeurs publics de participer financièrement aux garanties de protection sociale complémentaire souscrites par leurs agents, afin de leur faciliter l'accès aux soins et couvrir la perte de rémunération en cas d'arrêt maladie de plus de 3 mois,

**VU** l'ordonnance du 17 février 2021 rendant obligatoire la participation des employeurs au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs agents.

**VU** le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

**VU** la circulaire n° RDFB12207899C du 25 mai 2012 relative aux participations des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à la protection sociale complémentaire de leurs agents,

**VU** l'avis du comité social territorial en date du 23 mars 2023

**Considérant** qu'il convient de poursuivre le débat engagé dès le 1<sup>er</sup> mars 2022 par les éléments ci-après :

Exposé :

## 1. *Etat des lieux et situation existante*

La sécurité sociale et le statut de la fonction publique territoriale offrent une protection de base mais partielle face aux risques de la maladie, d'arrêt de travail ou encore d'invalidité à tout fonctionnaire et contractuel.

Dans la fonction publique territoriale, il existe une protection sociale dite « statutaire » qui permet d'assurer un maintien intégral puis partiel du traitement pendant une certaine période, en cas de maladie, maternité ou accident de travail. A titre d'exemple, un agent titulaire qui se retrouve dans l'incapacité de travailler temporairement, pourra prétendre à trois mois de rémunération à plein traitement et à 9 mois à demi-traitement.

Contrairement au secteur privé, dans la fonction publique, l'agent ne dispose pas obligatoirement d'une mutuelle par son employeur, il lui appartient d'en souscrire une.

La protection sociale complémentaire est donc un mécanisme d'assurance facultatif permettant aux agents de faire face aux conséquences financières des risques « prévoyance » et/ou « santé ».

En effet, le décret 2011-1474 du 8 novembre 2011 donne le choix aux employeurs de la fonction publique territoriale de participer ou non, financièrement, à la couverture complémentaire de leurs agents, en santé et en prévoyance. Les agents sont, quant à eux, libres de souscrire à l'offre de leur choix. Le mécanisme est donc doublement facultatif et la protection très inégale suivant la taille des collectivités.

Pour information, à aujourd'hui, la collectivité ne participe ni à la cotisation des agents sur la garantie prévoyance ni sur la complémentaire santé.

Quelques éléments de définition :

- **La complémentaire prévoyance** correspond à un maintien de salaire, pour tout ou partie, qui intervient au terme de la protection statutaire (à l'issue des 3 mois à plein traitement), en cas d'inaptitude ou d'invalidité. Il peut aussi s'agir d'un versement d'un capital en cas de décès.
- **La complémentaire santé** correspond à une prise en charge des frais non remboursés par la Sécurité sociale en matière de soins courants (pharmacie, dentaire, hospitalisation, optique, etc.) plus communément appelée « mutuelle ».
- **La labellisation** : si l'employeur décide d'opter pour cette première formule de participation, l'agent adhère individuellement à une complémentaire santé ou prévoyance correspondant à ses besoins. Dès lors que l'agent choisit un contrat dit « labellisé » qui répond à plusieurs critères réglementaires (dont le principe de solidarité intergénérationnel), il peut bénéficier d'une prise en charge financière pour tout ou partie de sa cotisation par son employeur. Un arrêté au niveau national fixe la liste des contrats qui remplissent des critères réglementaires.
- **La convention de participation** : si l'employeur décide de mettre en œuvre ce second système, la collectivité (ou le centre de gestion de rattachement) sélectionne par appel à concurrence un organisme de protection sociale complémentaire. S'il adhère à ce contrat collectif non obligatoire, l'agent peut alors bénéficier d'une prise en charge financière de sa cotisation par son employeur.

## 2. La réforme de la protection sociale complémentaire

L'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire vise à redéfinir la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels ainsi que les conditions d'adhésion ou de souscription de ces derniers, pour favoriser leur couverture sociale complémentaire. **En fixant un plancher obligatoire de participation de l'employeur**, cette réforme tend à s'aligner vers le modèle du secteur privé et à garantir un minimum de participation de l'employeur en faveur de la PSC au profit des agents publics.

Même si les échéances de mise en œuvre qui s'appliquent pour la fonction publique sont à échéance de 2025 et 2026, il en demeure une obligation fixée par le législateur d'organiser un débat sur les garanties de protection sociale complémentaire dans un délai contraint.

### 2.1 Les grands principes de l'ordonnance pour la fonction publique territoriale

L'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique définit une participation d'un montant minimum qui s'impose de façon obligatoire aux employeurs publics pour la couverture sociale complémentaire de leurs personnels.

Les obligations de participation portent à la fois sur la garantie santé et sur la garantie prévoyance<sup>1</sup>:

- **Prévoyance** : à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2025**, les employeurs publics participeront à hauteur de **20 % d'un montant de référence** à la garantie prévoyance de leurs agents.
- **Santé** : à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2026**, les employeurs publics participeront à hauteur de **50 % d'un montant de référence** à la mutuelle santé de leurs personnels.

L'ordonnance prévoit deux autres spécificités propres à la fonction publique territoriale :

- **L'ordonnance préserve le maintien de la dualité entre les deux procédures existantes : d'une part, la convention de participation et d'autre part, la labellisation.** Les collectivités préservent ainsi la possibilité d'opter pour l'un ou l'autre des dispositifs pour chacune des deux garanties, de façon indépendante. En revanche, il est conservé le fait que ces deux procédures soient exclusives et ne peuvent pas être mises en œuvre en parallèle l'une de l'autre pour une même garantie.
- **Le rôle des centres de gestion est renforcé en matière de PSC.** Ils ont désormais une obligation de conclure des conventions de participation en matière de PSC, dès lors qu'ils sont mandatés en ce sens par une ou plusieurs collectivités, et la possibilité de conclure ces conventions à un niveau régional ou interrégional. Les collectivités intéressées donnent mandat au Centre de Gestion, ce qui ne les engage pas pour la suite à une quelconque adhésion.

L'ordonnance prévoit également la **possibilité de mettre en œuvre des conventions de participation à souscription obligatoire** pour les agents, à tout ou partie des garanties, sous réserve de l'adoption d'un **accord majoritaire avec les représentants du personnel**. L'ordonnance précise qu'en cas de mécanisme d'adhésion obligatoire, des cas de dispense d'adhésion seront prévus, notamment pour les agents déjà couverts par un contrat ou règlement collectif en qualité d'ayant-droit.

Enfin, comme indiqué en préambule de ce rapport, la réforme prévoit la **tenue d'un débat** portant sur les garanties accordées aux agents en matière de PSC au sein de l'assemblée délibérante, avant le 18 février **2022**. Même si l'ordonnance ne précise pas quelle est la teneur de ce débat, peuvent

<sup>1</sup> Contrairement à la fonction publique d'État<sup>1</sup>, qui n'est concernée que par l'obligation de participation au risque santé, s'agissant de la fonction publique territoriale,

notamment être abordés le choix de la procédure, la méthodologie à privilégier, le calendrier de mise en œuvre, l'enveloppe financière à dédier, etc. A Thorigné-Fouillard, le débat s'est tenu le 1<sup>er</sup> mars 2022.

## 2.2 Les éléments d'appréciation des deux dispositifs envisageables

### 2.2.1. Comparatif

Rappel : la réforme de la PSC maintient la possibilité pour les employeurs d'opter pour la convention de participation ou la labellisation pour chacune des garanties : mutuelle et prévoyance de façon indépendante. Les deux systèmes sont exclusifs l'un de l'autre et ne peuvent pas être mis en œuvre pour une même garantie.

	Labellisation	Convention de participation/contrat de groupe
<b>Principes</b>	La participation de la collectivité est réservée aux agents disposant d'un contrat dit « labellisé » figurant sur une liste officielle garantissant la mise en œuvre de dispositifs de solidarité entre les bénéficiaires (actifs et retraités, familles nombreuses...)	La participation financière de la collectivité est réservée aux agents adhérents au contrat ou règlement proposé dans le cadre d'une convention de participation signée par la collectivité avec un organisme, au terme d'une mise en concurrence organisée par elle ou par le CDG35.
<b>Points positifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>La procédure de mise en place est simple</b> pour l'employeur : aucune sélection d'opérateur à mettre en place, pas de délai de mise en œuvre et aucun engagement dans la durée.</li> <li>- <b>Chaque agent est libre de choisir</b> parmi un large panel de contrats labellisés ou de conserver son assureur le contrat est individuel et permet à chacun de choisir son niveau de garantie, adapté à ses propres besoins.</li> <li>- <b>Facilite la portabilité</b> de la couverture en cas de mobilité.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrat unique (avec différentes options possibles) permettant de <b>définir les besoins des agents et de négocier sur le prix, les prestations et les services associés</b> :</li> <li><i>Exemple pour la prévoyance :</i></li> <li>- pas de questionnaire de santé pour tout nouvel adhérent,</li> <li>- peu importe la date d'entrée dans le dispositif.</li> <li>- Pas d'application du délai de carence,</li> <li>- contraindre l'organisme à verser la prestation maintien de salaire sous un délai de 30 jours et non à 3- 4 mois, comme le prévoient de nombreux contrats,</li> <li>- demander à ce que les récurrences de graves maladies soient prises en compte (récurrences de cancer...)</li> <li>- <b>Mutualisation et homogénéisation</b> au sein de la collectivité ou avec les communes ayant adhéré au contrat groupe.</li> </ul>



<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Points négatifs</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Ne permet pas de faire jouer la concurrence</b> entre les organismes ni d'intervenir sur le contenu du contrat</li> <li>- <b>Disparité des situations</b> au sein d'une même collectivité, les agents ayant des contrats différents (pas de contact privilégié qui pourrait être pertinent notamment pour la prévoyance)</li> <li>- <b>Chaque agent doit faire la recherche de son contrat</b> : les agents sont parfois perdus face à ces démarches</li> <li>- <b>Les contrats labellisés sont souvent plus onéreux</b> que les contrats non labellisés en raison du principe de solidarité</li> <li>- <b>Questionnaire médical avec exclusion possible</b> (difficulté de souscrire à un contrat pour les agents en situation de handicap ou avec des problématiques de santé)</li> <li>- Application d'un <b>délai de carence</b> d'1 an lors d'une souscription après 6 mois d'ancienneté ou changement de contrat)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Procédure de remise en concurrence longue et complexe qui nécessite une technique et une expertise particulière</b> : un <b>accompagnement par une AMO</b> en maîtrise des codes des assurances et de la mutualité est indispensable =&gt; Sinon possibilité de recours au CDG</li> <li>- <b>S'agissant de la mutuelle, difficulté de réussir à contenter les besoins</b> très hétéroclites des agents</li> <li>- Méconnaissance du nombre final d'adhérents (adhésion facultative) qui peut <b>limiter la négociation sur le prix</b></li> <li>- Selon les modalités choisies par la collectivité ou le CDG avec l'assureur, les agents demeurent libres ou non de leur adhésion mais n'ont <b>pas le choix de l'assureur</b> — Réticence de certains agents à devoir changer d'opérateur à l'échéance du contrat de groupe (potentiellement tous les 6 ans)</li> <li>- <b>Défaut de portabilité</b> de la couverture en cas de mobilité</li> <li>- <b>Risque fort d'augmentation des prix du contrat</b> (<i>retours d'expériences de plusieurs collectivités qui ont connu des augmentations successives importantes, allant de 15 % jusqu'à 50 % / an, surcoût supporté à la fois par l'agent et par la collectivité</i>)</li> </ul>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Points de vigilance</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En raison du principe de solidarité, <b>les contrats labellisés ne sont pas toujours intéressants</b>, sur le plan financier même avec l'aide de l'employeur, notamment pour un agent jeune, célibataire et sans enfant.</li> <li>- <b>Les agents renoncent parfois à l'aide de l'employeur</b> pour un contrat non labellisé qui reste plus intéressant financièrement même après déduction de l'aide.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nécessite de <b>s'assurer de l'équilibre du contrat</b> sur la durée de la convention, notamment lorsque les tarifs proposés sont très attractifs.</li> <li>- Vigilance particulière eu égard à la <b>pyramide des âges</b> de la collectivité qui présente un déséquilibre au profit d'un âge moyen relativement élevé</li> <li>- Nécessite de <b>bien mesurer les risques</b> au sein de la collectivité : recueil de statistiques fiables sur la sinistralité, l'absentéisme, l'invalidité, la pyramide des âges, la composition familiale...</li> <li>- Nécessite de questionner de nombreux points préalablement à l'élaboration du cahier des charges : <b>peser les avantages/risques notamment sur l'équilibre financier du contrat</b> pour déterminer les garanties. <i>Exemple : pour la garantie décès, certains contrats de prévoyance proposent des rentes viagères d'éducation des enfants =&gt; mesurer l'intérêt sur une échelle collective par rapport au coût supplémentaire induit...</i></li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>S'assurer que l'opérateur a une parfaite connaissance du statut de la fonction publique territoriale</b> afin que l'offre émise soit complémentaire avec les dispositifs de celui-ci</li><li>- <b>Prévoir dans la mesure du possible des clauses de continuité de contrat</b> sur des périodes transitoires ou possibilité de rétrocession pour les agents ayant des pathologies graves qui nécessitent une continuité de leur contrat</li><li>- <b>Démarches à faire par les agents pour résilier</b> leur éventuel contrat précédent (s'ils souhaitent bénéficier de ce contrat collectif)</li></ul>
--	---

### 2.2.2. Point particulier pour la Prévoyance

**Concernant la prévoyance, le décret n°2022-581 a défini les garanties d'assurance minimales éligibles à la participation. Il s'agit des garanties de maintien de salaire :**

- En cas d'arrêt de travail (garantie incapacité temporaire de travail) à compter du passage en demi-traitement des agents, pour un montant de 90% du traitement et 40% du régime indemnitaire (RI). Pour le RI, l'assureur verse les indemnités journalières en cas de suspension de ce dernier dans la limite de 40%.
- En cas de mise en invalidité (garantie invalidité permanente) pour un montant de 90% du traitement.

### 2.2.3. Point particulier pour la convention de participation

Dans l'hypothèse où les employeurs opteraient pour la mise en œuvre de la convention de participation pour au moins une des garanties, ils ont désormais :

- **La possibilité de rendre l'adhésion des agents obligatoire**, sous réserve de signer un accord majoritaire avec les représentants du personnel
- **De mandater le centre de gestion pour conclure une convention de participation**, à un niveau régional ou interrégional.

Ces modalités de déploiement sont indépendantes l'une de l'autre mais peuvent tout à fait être cumulées.

	Adhésion obligatoire	Recours au centre de gestion
Principe	Sous réserve de mettre en place un accord collectif en matière de PSC (ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021), la souscription des agents peut être rendue obligatoire, à l'instar de ce qui se pratique dans le secteur privé.	Le rôle des centres de gestion est renforcé et ils ont désormais une obligation d'intervention dès lors qu'ils sont mandatés par une collectivité pour conclure une convention de participation. Ces conventions peuvent être conclues à un niveau régional ou interrégional selon les modalités déterminées par le schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation.
Points positifs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diminue le risque d'augmentation budgétaire car plus le nombre d'adhérents est important, plus on va mutualiser les risques et équilibrer le contrat, le tarif en sera plus intéressant</li> <li>- La réforme prévoit des possibilités de dispenses notamment pour les agents qui seraient déjà couverts par leur conjoint (uniquement pour la mutuelle santé)</li> <li>- S'agissant de la prévoyance : Permet de garantir une couverture maintien de salaire aux agents peu informés ou réfractaires pour divers motifs à souscrire à une prévoyance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Expertise et technicité nécessaire à la conduite de la procédure de mise en concurrence confiée au CDG</li> <li>- Intérêt de mutualiser le risque avec d'autres employeurs (et potentiellement des collectivités avec une pyramide des âges moins vieillissante)</li> <li>- La procédure n'est pas engageante pour la collectivité. Au terme de la mise en concurrence et une fois l'opérateur et l'offre déterminés, l'employeur est libre de rejoindre ou non la convention de participation conclue par le CDG (risque de déséquilibrer le contrat si des employeurs « se désengagent »).</li> </ul>
Points négatifs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Risque de mécontentement à imposer un contrat groupe à souscription obligatoire si les agents bénéficient d'un contrat déjà plus avantageux.</li> <li>- Nécessite d'attirer l'attention des agents sur les délais de résiliation de leur contrat</li> <li>- S'agissant de la <b>mutuelle</b> santé : Ne présente que peu d'avantage pour la santé (les besoins étant très hétéroclites), risque fort de mécontentement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tarification de la prestation par le CDG selon des tarifs différenciés pour les collectivités affiliées ou non affiliées.</li> <li>- Pas d'interlocuteur direct car la vie du contrat est gérée par le Centre de gestion</li> </ul>
Vigilance	<ul style="list-style-type: none"> <li>- S'agissant de la prévoyance : une meilleure couverture en terme de garantie maintien de salaire, pourrait avoir pour effet d'augmenter l'absentéisme et donc induire une augmentation tarifaire in fine.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le CDG ne sait pas les garanties minimales obligatoires qu'il y aura dans le contrat collectif.</li> </ul>

### 2.3. Le montant de la participation de l'employeur

La participation de l'employeur territorial à la protection sociale complémentaire constitue une aide à la personne dont le **montant est exprimé en euros** sous forme d'un montant unitaire par agent qui vient en déduction de la cotisation due par les agents.

- À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, le montant minimum de la participation complémentaire

« **prévoyance** » est de **7 euros**

- À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, le montant minimum de la participation complémentaire « **santé** » est de **15 euros**

Ces montants pourraient être revus dans le cadre de la **clause de revoyure** prévue à l'article 8 du décret n°2022-581. A ce jour le CDG35 n'a pas de connaissance des futures augmentations possibles. Toutefois, ils rappellent que la moyenne de participation des collectivités françaises à la prévoyance est d'un peu plus de 12 €. De ce fait, le Centre de Gestion encourage les collectivités à prévoir une augmentation significative au cours des prochaines années.

La participation employeur peut être supérieure au montant minimum. La participation versée par l'employeur ne peut **pas excéder le montant de la cotisation** qui serait due par l'agent en l'absence de participation.

Il est possible de créer des tranches avec des niveaux de participation par rapport au niveau de salaire. Il est strictement interdit de faire des différences de participation :

- par rapport aux catégories (Cat. A, B et C)
- Par rapport aux temps de travail des agents.

La participation **peut être modulée** par la collectivité, dans un **but d'intérêt social**, selon le revenu ou la situation familiale de l'agent.

La participation est versée soit :

- Directement à l'agent sur son bulletin de salaire
- Directement à l'organisme gestionnaire du contrat qui la déduit de la cotisation due par l'agent

#### 2.4. Coût pour la collectivité

- **Prévoyance** : Les conditions d'adhésion (Durée minimum de CDD etc.) n'étant pas arrêtés, il est aujourd'hui difficile de calculer le montant du coût annuel pour la collectivité. Il sera d'un minimum de 10 080 € et un maximum de 13 500€. Il n'est pas compris les frais de gestion administrative qui ne sont pas connus à ce jour.
- **Mutuelle** : minimum 21 600 € et maximum 29 000 €.

### **3. Suite de la procédure**

Le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale d'Ille-et-Vilaine va lancer une consultation pour une **convention de participation à adhésion facultative en matière de prévoyance le 3 avril 2023** en vue d'une prise d'effet **au 1er janvier 2024**. Il est possible d'adhérer à ce contrat qu'à compter du 01/01/2025.

La convention aura une durée de 6 ans.

La collectivité, le CCAS et l'EHPAD souhaitent intégrer cette consultation. La fourniture de statistiques permettra la tarification des organismes d'assurance.

Les collectivités peuvent n'adhérer à la convention qu'en 2025 mais le questionnaire statistique doit être envoyé dans le délai imparti afin de bénéficier du tarif mutualisé.

Un prestataire sera choisi début juillet par le conseil d'administration du CDG après avis du CST départemental. **Le CST de la collectivité devra ensuite rendre un avis avant que la collectivité ne délibère si elle souhaite effectivement souscrire à la convention de participation. La délibération devra être prise en septembre** afin que les agents puissent être informés et qu'ils aient le temps de résilier les contrats qu'ils ont souscrits à titre individuel avant le 31/10/2023.

Il est également possible d'adhérer à cette prévoyance uniquement à compter du 01/01/2025.

## **Suspension de séance demandée par le groupe Minoritaire et accordée par M le Maire de 21h21 à 21h26.**

*Jean-Michel LE GUENNEC : Nous nous réjouissons bien évidemment que la collectivité mette en place ce dispositif de protection sociale de ses agents. Nous savons tous que c'est un élément d'attractivité des métiers de la fonction publique qui malheureusement en manque cruellement. Vous vous conformez à l'évolution législative et nous ne pouvons que l'approuver. Nous voterons pour cette mise en œuvre.*

Au vu de cet exposé,

**Après en avoir délibéré par 27 voix pour, les membres du Conseil Municipal décident :**

**D'AUTORISER** la participation de la collectivité à la consultation organisée par le CDG35 en vue d'obtenir une offre sur une convention de participation dans le cadre d'un contrat d'assurance collectif à adhésion facultative pour les agents

**DE PRECISER** que l'adhésion au contrat collectif avec participation de l'employeur, dont le versement d'un montant unitaire mensuel brut sera de 7€/agent, n'interviendra qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025

**D'AUTORISER** Monsieur le Maire à signer tout document y afférent

## **5. 2023-42. Ressources humaines : modification du tableau des effectifs**

Rapporteur : Gaël LEFEUVRE

Conformément à l'article L313-1 du code général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

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

**VU** le Code général de la fonction publique,

**VU** le code général des collectivités territoriales notamment les articles R.2313-3 et L.2313-1,

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

**VU** la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 notamment l'article 34 qui précise que les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement,

**VU** le décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié, pris pour l'application de l'article 136 de la loi n° 84-53 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** l'avis du Comité Social territorial en date du 23 mars 2023,

**VU** l'avis de la commission Ressources – Vie économique en date du 28 mars 2023

**Considérant** la nécessité d'adapter les effectifs à l'organisation des services,

**1-Considérant** que l'expertise et les préconisations du prestataire Armonys complète l'analyse de la direction du pôle,

**Considérant** qu'il convient de travailler sur les 2 volets suivants :

- réorganiser l'ensemble de l'unité restauration, en installant un chef-gérant et un second de cuisine avec des missions correspondant bien à leur statut.
- recruter un agent supplémentaire pour assurer des missions aujourd'hui dévolues au second de cuisine, pour renforcer l'unité plonge et l'unité production entrées et desserts le matin.

**Après en avoir délibéré, par 20 voix pour et 7 abstentions (C. BONNAFOUS, C. CAÏTUCOLI, M. DA CUNA, J.M. LE GUENNEC, B. LEJOLIVET, S. NOULLEZ, P. VALLEE), les membres du Conseil Municipal décident :**

**D'AUTORISER** la création d'un poste d'agent de restauration relevant de la catégorie C de la filière technique, au grade minimum d'adjoint technique territorial et au grade maximum d'adjoint technique principal de 1<sup>ère</sup> classe à temps non-complet à hauteur de 22,5/35<sup>ème</sup> hebdomadaire à compter du 1er mai 2023.

**DE PRECISER** qu'en cas de recrutement infructueux de fonctionnaire, les fonctions peuvent être exercées par un contractuel relevant de la catégorie C dans les conditions fixées à l'article L332-14 ou L332-8 du code général de la fonction publique.

Le contrat L332-14 est conclu pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an. Sa durée peut être prolongée, dans la limite d'une durée totale de deux ans, lorsque la procédure de recrutement d'un fonctionnaire n'aura pu aboutir au terme de la première année. Les contrats relevant des articles L332-8, sont d'une durée maximale de 3 ans, renouvelable dans la limite totale de 6 ans. Au-delà, si ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

La rémunération sera calculée par référence à la grille indiciaire du grade de recrutement.

La rémunération sera déterminée en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

Enfin, l'agent percevra une indemnité de fonction de sujétion et d'expertise (IFSE) en respectant la délibération en vigueur.

**2-Considérant** qu'aujourd'hui, la vie associative et culturelle de Thorigné-Fouillard, c'est :

- Plus de 80 associations
- Environ 12 manifestations communales par an.
- De nombreuses affiches ou supports de communication par an : *cartes de visite, pour Brindille, pour les réunions de quartier, pour la signalétique interne, pour Instants d'histoire, les 40 ans, Magnimagine, salon de peinture, Afterwork, arbre de Noël, nuit du jeu, nuit du sport, Photofolie, forum job d'été, jour de fête, journée du patrimoine, jumelages, marché de Noël, livret nouveaux habitants, café des asso, convi'soup ou téléthon, fête des sciences, de la mobilité, de la musique, Thoréfolivres, forum des associations,...*
- 6 bimestriels de l'AMI/an
- 75 mails par semaine sur la boîte vie associative auxquels il convient d'apporter une réponse

**Après en avoir délibéré, par 20 voix pour et 7 abstentions (C. BONNAFOUS, C. CAÏTUCOLI, M. DA CUNA, J.M. LE GUENNEC, B. LEJOLIVET, S. NOULLEZ, P. VALLEE), les membres du Conseil Municipal décident :**

**D'AUTORISER** la création d'un poste de responsable de la vie associative relevant de la catégorie B de la filière administrative, au grade minimum de rédacteur territorial et au grade maximum de rédacteur principal de 2<sup>e</sup> classe à temps complet à compter du 1er mai 2023,

**D'AUTORISER** la création d'un poste de responsable en charge de la communication et de la vie culturelle relevant de la catégorie B de la filière administrative, au grade minimum de rédacteur territorial et au grade maximum de rédacteur principal de 2<sup>e</sup> classe à temps complet à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023.

**DE PRECISER** qu'en cas de recrutement infructueux de fonctionnaire, les fonctions peuvent être exercées par un contractuel relevant de la catégorie B dans les conditions fixées à l'article L332-14 ou L332-8 du code général de la fonction publique. Il devra dans ce cas justifier d'une expérience professionnelle dans le secteur de l'action sociale.

Le contrat L332-14 est conclu pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an. Sa durée peut être prolongée, dans la limite d'une durée totale de deux ans, lorsque la procédure de recrutement d'un fonctionnaire n'aura pu aboutir au terme de la première année. Les contrats relevant des articles L332-8, sont d'une durée maximale de 3 ans, renouvelable dans la limite totale de 6 ans. Au-delà, si ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

La rémunération sera calculée par référence à la grille indiciaire du grade de recrutement.

La rémunération sera déterminée en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

Enfin, l'agent percevra une indemnité de fonction de sujétion et d'expertise (IFSE) en respectant la délibération en vigueur.

**DE SUPPRIMER** le poste suivant :

Poste	Grade minimum / maximum	Poste vacant / agent en poste	Temps de travail	Mise en application
Responsable service Communication-Vie Associative	Attaché	Poste vacant	Temps complet	01/05/2023

**3-Considérant** qu'en raison de grandes difficultés de recrutement sur deux postes et afin de répondre aux besoins de la collectivité, une externalisation de missions ont été nécessaires sur l'unité Entretien des bâtiments et l'Unité environnement propreté.

De plus :

- un poste d'agent Espaces Vert est vacant depuis le départ en retraite pour invalidité d'un agent qui était déjà remplacé depuis plusieurs années à travers la création d'un poste supplémentaire.
- suite au départ d'un agent sur le poste d'animateur enfance d'un temps de travail de 11/35<sup>e</sup>, une réorganisation interne a été trouvée afin de répondre aux besoins du service.

**Après en avoir délibéré, par 20 voix pour et 7 abstentions (C. BONNAFOUS, C. CAÏTUCOLI, M. DA CUNA, J.M. LE GUENNEC, B. LEJOLIVET, S. NOULLEZ, P. VALLEE), les membres du Conseil Municipal décident :**

**DE SUPPRIMER** les postes suivants :

Poste	Grade minimum / maximum	Poste vacant / agent en poste	Temps de travail	Mise en application
Animateur enfance	Adjoint d'animation / Adjoint d'animation principal 1ère classe	Poste vacant	11/35e	01/05/2023
Agent Espaces Verts	Adjoint technique / Adjoint technique principal 1ère classe	Poste vacant	Temps complet	01/05/2023
Agent Espaces Verts	Adjoint technique / Adjoint technique principal 1ère classe	Poste vacant	Temps complet	01/05/2023
Agent d'entretien des bâtiments	Adjoint technique / Adjoint technique principal 1ère classe	Poste vacant	28/35e	01/05/2023

**DE PRECISER** que le tableau des effectifs sera modifié en conséquence,  
**DE PRECISER** que les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges des agents nommés dans les emplois seront inscrits au budget

Sébastien NOULLEZ : *Nous sommes bien entendu pour l'amélioration des services à la population et la qualité de vie au travail des agents de la collectivité. Cependant il nous semble que la démarche est curieuse sur trois points.*

*Tout d'abord nous avons des créations de postes qui arrivent 3 semaines après le vote du budget primitif. C'est à minima un manque d'anticipation. N'oublions pas que les charges de personnel ont pris 1,3 million d'euro depuis le mandat passant de 4 millions à 5 millions.*

*Cela ne s'explique pas seulement avec l'augmentation du point d'indice des fonctionnaires.*

*Ensuite, l'externalisation qui était avancée pour une partie de l'entretien des espaces verts, c'est une autre façon de camoufler les charges de personnel en basculant les charges dans le chapitre 11. Ce choix participe aux résultats d'une entreprise privée. Cette externalisation a été annoncée comme expérimentale pour voir si ça fonctionne. Nous étions en phase, c'est bien de faire de l'expérimentation, mais le fait de supprimer ce soir les deux postes, c'est plutôt une décision de long terme. Cela aurait peut-être été plus judicieux de laisser les postes non pourvus. Cela se fait pour s'assurer que tout fonctionne.*

*Pour finir, les créations de postes qui sont mises au vote du conseil ce soir sont déjà proposées sur la partie recrutement du site internet de la commune depuis 15 jours. La démarche là aussi est cavalière. Vous méprisez clairement le rôle du Conseil Municipal, des élus majoritaires et des élus minoritaires. Finalement ce comportement est dangereux pour la démocratie. Il y a un code des Collectivités locales qui encadre les droits et les devoirs du Maire, comme nous l'avons déjà dit, nous trouvons que vous prenez assez peu soin de la démocratie. Nous nous abstiendrons sur ces délibérations.*

Jean-Michel LE GUENNEC : *Nous nous abstiendrons sur cette délibération et par soutien avec Monsieur Simon, nous quitterons la séance ensuite.*

*Concrètement, il y en a assez que vous considérez cette instance, comme les commissions d'ailleurs, comme de simples chambres d'enregistrement. Les postes sont publiés avant même la délibération. Nous avons déjà eu ce même problème lorsque vous avez créé le service des titres dématérialisés, vous nous avez fait voter alors même que le poste était déjà paru. Vous aviez candidaté auprès de la Préfecture, ce qui était tout à fait votre droit, mais sans aucune information au préalable. Oui, la démocratie c'est une exigence, une exigence de transparence et vous la devez à tous les élus qui composent ce Conseil Municipal. Et force est de constater que ce n'est pas le cas. Donc vous pouvez enregistrer que nous nous abstenons sur cette délibération et que nous quittons la séance parce qu'il y en a assez de la tartuferie.*

Gaël LEFEUVRE : *Permettez-moi de vous rappeler que la semaine dernière j'ai animé la commission ressources, vous étiez absent. La semaine précédente c'était la commission urbanisme, vous étiez absent.*

Jean-Michel LE GUENNEC : *Non, j'étais excusé.*

*A Monsieur NOULLEZ qui intervient sans autorisation, Gaël LEFEUVRE répond qu'il est factuel sur les absences en commission. On ne peut pas nous reprocher de présenter des points en Conseil Municipal alors que des membres de la minorité sont absents aux commissions qui précèdent le conseil. Nous pouvons regretter l'absence de ces conseillers qui font ensuite de beaux discours lors des séances de Conseil Municipal, sans doute parce qu'elles sont filmées et enregistrées. Je veux bien que l'on ait des échanges en commission mais malheureusement c'est souvent la politique de la chaise vide.*

*Ensuite concernant les titres sécurisés, nous pouvons nous féliciter de la mise en place de ce nouveau service. Il répond aussi bien aux habitants de la commune qu'aux communes extérieures.*



*Ce soir la minorité, une fois de plus, va pratiquer la politique de la chaise vide parce qu'elle ne supporte pas la contradiction, ne supporte pas qu'on soit une équipe dynamique, ne supporte pas qu'on soit une équipe qui mène ses projets et qui amène de nouveaux services auprès de la population. Des services que nous devons remercier pour leur engagement car la création des titres sécurisés s'est faite très rapidement. Les statistiques en fin d'année montraient que 40% des titres concernaient des habitants. Effectivement cela a un impact sur le budget et sur les dépenses de personnel mais en contrepartie il y a un service et aussi une subvention de l'Etat. Il faut savoir ce que nous voulons... nous voulons que les services publics de la commune se développent. Nous avons noté l'abstention de la minorité sur ces postes.*

Laëtitia TORTELLIER : Je voulais ajouter que c'est tout de même important de créer un poste à la vie associative parce qu'aujourd'hui nous avons une vie associative riche qui est en demande et nous ne sommes pas en mesure de répondre. C'est un soutien à nos associations et c'est primordial de les accompagner dans leur vie associative qui fédère de moins en moins de bénévoles donc de plus en plus d'accompagnement municipal.

Gaël LEFEUVRE : Concernant la transparence, qui est un élément fondamental pour la démocratie, est-ce transparent de laisser des postes non pourvus dans notre tableau des effectifs ?... Pas selon moi car cela voudrait dire que nous maintiendrions des postes tout en faisant appel à des entreprises privées. Le choix de gestion que nous avons fait pour certains espaces verts dans la commune concerne des contrats de prestations à durée limitée dans le temps. Nous pourrions faire machine arrière si la qualité de service n'est pas présente. Nous pourrions ré-internaliser ces tâches-là.

**Les membres de la minorité quittent la salle à 21h32.**

## **6. 2023-43. Ressources humaines : Plan de formation 2023**

Rapporteur : Gaël LEFEUVRE

- VU** le code général des collectivités territoriales,
- VU** la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,
- VU** la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 modifiée relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
- VU** la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la Fonction Publique Territoriale, portant notamment sur la formation professionnelle,
- VU** l'avis du Comité Social Territorial du 23 mars 2023,
- VU** l'avis des membres de la Commission Ressources Vie économique du 28 mars 2023

**CONSIDERANT** le vote du budget primitif 2023 en date du 13 mars 2023, consacrant à la formation des agents des crédits à hauteur de 19 000 €,

Monsieur le Maire rappelle aux membres du Conseil Municipal la nécessité de construire et de proposer aux agents de la collectivité un plan de formation qui, conformément aux prescriptions de la loi du 19 février 2007 susvisée, doit répondre simultanément aux besoins des agents et à ceux de la collectivité. Ce plan traduit pour l'année 2023 les besoins de formation individuels et collectifs au regard des besoins en compétences de la collectivité.

La commune de Thorigné-Fouillard souhaite, par la formation professionnelle continue, permettre aux agents le développement de leurs compétences et la participation à des actions de formations axées sur la prévention, l'hygiène et la sécurité.

La construction du plan de formation 2023 s'inscrit dans une logique de professionnalisation des métiers, de cohérence des demandes individuelles avec les besoins de la collectivité et d'un accès

le plus large possible aux modalités de formations issues de la loi n° 84-594 modifiée relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale.

Le plan de formation 2023 est issu des demandes individuelles des agents lors des entretiens professionnels, lesquelles sont étudiées au regard du projet de service et du projet de la collectivité, dans le respect de l'enveloppe budgétaire dédiée à la formation.

Ces propositions d'actions pourront au cours de la période retenue faire l'objet d'adaptations en fonction des besoins plus spécifiques de certains de nos agents. Il sera alors possible de compléter l'actuelle proposition pour l'adapter aux besoins de notre organisation et aux sollicitations de nos personnels dans la limite du budget consacré.

**Après en avoir délibéré, par 20 voix pour, les membres du Conseil Municipal décident :**  
**DE VALIDER** le plan de formation pour l'année 2023 tel que présenté en annexe,  
**D'AUTORISER** Monsieur le Maire à engager les formalités nécessaires à sa mise en œuvre.

## 7. 2023-44. Enfance - jeunesse: Tarifs mini camps et séjour de vacances

Rapporteur : Isabelle ANDRE-SABOURDY

**VU** le code général des collectivités territoriales,  
**VU** l'avis des membres de la Commission enfance jeunesse du 22 mars 2023

**Considérant** qu'il revient d'étudier une éventuelle revalorisation des tarifs pour 2023,  
**Considérant** que les tarifs journée des mini-camps et séjour de vacances 2022, qui n'ont pas été modifiés depuis l'année 2020, sont rappelés ci-dessous :

Tranches	Q.F.	Tarifs journée Séjours accessoires à un ACM (3 à 5 jours)		Tarifs journée Séjour de vacances (8 jours)	
		2020	2022	2020	2022
1	< 543	7.10	7.10	8.45	8.45
2	< 656	12.15	12.15	14.44	14.44
3	< 786	17.23	17.23	20.47	20.47
4	< 944	22.28	22.28	26.91	26.91
5	< 1143	27.34	27.34	32.49	32.49
6	< 1342	32.38	32.38	38.53	38.53
7	< 1500	37.45	37.45	44.54	44.54
8	< 1902	42.53	42.53	50.56	50.56
9	≥ 1902	46.45	46.45	55.14	55.14
Ext.	Ext.	65.80	65.80	81.82	81.82

Avec la comptabilité analytique, mise en place depuis 2021, rappelons que le coût de revient des activités a augmenté pour prendre en compte la totalité des dépenses de la commune, ainsi que les recettes.

### Tarif Mini-camp :

Le coût de revient de l'activité mini-camp 3-10 ans en 2021 était de 96,47 €. Le coût de revient 2022 devrait être de 102,78 € (en attente du calcul de coût définitif), soit une augmentation de 6,54% par rapport à 2021, s'expliquant d'une part par le nombre de journées MC en baisse (355 en lieu et place de 372, en raison notamment d'un mini-camp amputé d'une journée à cause de la canicule),

et d'autre part par une affectation plus fine de l'ensemble des dépenses rattachées aux mini-camps : coordination générale et direction, visites de sites, réunions...

	<b>Coût 2021</b>	<b>Coût 2022</b>
<b>Charges de personnel</b>	16 958,00 €	18 647,00 €
<b>Charges directes</b>	11 278,75 €	10 164,06 €
<b>Charges indirectes</b>	7 650,48 €	7 650,48 €
<b>TOTAL</b>	35 887,23 €	36 488,54 €
<b>Unité d'œuvre : journée enfant</b>	372	355
<b>Coût de revient</b>	96,47 €	102,78 €
<b>Produits du service</b>	13 634,21 €	12 292,28 €
<b>Reste à charge de la commune</b>	22 253,02 €	26 702,58 €

Précisons qu'il n'est guère possible d'établir un comparatif pertinent avec d'autres communes qui organisent mini-camps et séjours, même si quelques communes nous ont transmis leurs tarifs : tarification différenciée en fonction de la nature des mini-camps organisés (homogénéité des tarifs à Thorigné-Fouillard quel que soit le mini-camp), simple affichage d'un pourcentage de participation communale, affichage des tarifs par séjour et non par jour, pas de connaissance de la durée des séjours, du nombre d'activités payantes proposées... ).

#### Tarifification séjour de vacances :

Le coût de revient de l'activité séjour vacances en 2021 est de 95,40 €. Le coût de revient 2022 devrait être de 105,72 € (en attente du calcul de coût définitif), soit une augmentation de 10,82% par rapport à 2021. Cette augmentation est due d'une part à la titularisation en septembre 2021 d'une animatrice vacataire durant l'été 2021, et d'autre part à une affectation plus fine de l'ensemble des dépenses rattachées au séjour de vacances, temps passé en préparation notamment :

	<b>Coût 2021</b>	<b>Coût 2022</b>
<b>Charges de personnel</b>	7 248,67 €	8 750,17 €
<b>Charges directes</b>	8 015,39 €	8 164,99 €
<b>Charges indirectes</b>		
<b>TOTAL</b>	15 264,06 €	16 915,16 €
<b>Unité d'œuvre : journée enfant</b>	160	160
<b>Coût de revient</b>	95,40 €	105,72 €
<b>Produits du service</b>	6 998,16 €	6 868,90 €
<b>Reste à charge de la commune</b>	8 265,90 €	10 046,26 €

Au vu des éléments présentés et bien que le coût de revient des activités ait augmenté

Gaël LEFEUVRE : *En maintenant ces tarifs, nous faisons un geste de solidarité envers les familles, puisque malgré l'inflation nous proposons de maintenir les tarifs qui sont appliqués depuis trois ans pour les mini-camps et pour les séjours de vacances.*

**Après en avoir délibéré à l'unanimité (20 voix pour), les membres du Conseil Municipal décident :**

**DE MAINTENIR** les tarifs appliqués depuis 2020 (délibération n°26-2020 du 2/3/2020) pour les mini camps et pour les séjours de vacances

**8. 2023-45. Petite enfance : règlement intérieur du multi accueil Brindille -  
modification du règlement d'attribution des places**

Rapporteur : Isabelle ANDRE-SABOURDY

VU l'avis de la commission enfance jeunesse du 22 mars 2023,

Exposé :

**I / Rappel POINTS DE FONCTIONNEMENT de la structure :**

Le multi accueil Brindille dispose de :

- 40 places pour des enfants de 2 mois ½ à 4 ans, places décomposées de la façon suivante :

- 34 places pour des accueils réguliers (accueil à la semaine entre 1 et 5 jours).
- 4 places pour des accueils occasionnels (accueil au minimum 1 journée par semaine, voire plus suivant les besoins de la famille et les disponibilités de la crèche).
- 2 places d'accueil d'urgence (accueil 1 mois, renouvelable 1 mois maximum).

Les demandes pour les accueils réguliers sont envoyées à la directrice de la structure. Une commission d'attribution des places statue sur les dossiers présentés **anonymement** aux membres de la commission, composée d'un élu, du responsable du pôle service à la population, du directeur du Centre Communal d'Action Sociale et de la directrice du multi accueil.

La commission se réunit chaque année au mois de mai pour les demandes d'accueil qui débiteront au début du mois de septembre, et autant que nécessaire ensuite.

La commission se prononce en application des critères de priorité définis et pondérés (voir annexe 1), mais également en fonction des possibilités d'accueil du multi accueil :

- modification des contrats des enfants déjà accueillis, places vacantes, équilibre des unités et des tranches d'âges afin de répondre aux contraintes réglementaires du taux d'encadrement, à savoir : un professionnel pour 5 enfants non marcheurs et un professionnel pour 8 enfants marcheurs et enfin des contraintes d'organisation inhérentes à la structure (limite de l'agrément : 12 enfants de 7h30 à 8h et de 18h30 à 19h, 24 enfants de 8h à 8h30 et de 18h à 18h30, 40 enfants de 8h30 à 18h.).

**II / Réflexion menée à partir de constats :**

Deux constats amènent aujourd'hui la municipalité à ouvrir une réflexion concernant les critères d'attribution des places en crèche.

**1<sup>er</sup> constat :**

- Les thoréfoléens exerçant pour au moins l'un des deux parents leur activité professionnelle sur le territoire communal n'ont pas de points supplémentaires attribués dans la grille de barème actuelle. L'attribution de points supplémentaires permettraient de donner une priorité à ces familles et de répondre ainsi à l'objectif de réduire, ou tout au moins de limiter les déplacements de ces familles avec des conséquences positives d'un point de vue de l'équilibre vie familiale et vie professionnelle, mais également d'un point de vue économique et écologique.

**2<sup>ème</sup> constat:**

A court et moyen terme, des médecins libéraux aujourd'hui en exercice sur le territoire thoréfoléen, partiront à la retraite.

Dans un souci constant d'apporter aux thoréfoléens une couverture médicale optimale, et ce dans un contexte national de pénurie de professionnels de santé, la commune souhaite faire évoluer les critères d'obtention de place en crèche pour les professionnels de santé.

Il s'agit donc de mieux valoriser les deux situations familiales suivantes :

- Thoréfoléens exerçant leur profession sur le territoire communal.
- Thoréfoléens professionnels de santé du territoire, pour au moins l'un des deux parents.

### III / Les propositions d'évolution :

Conformément aux instructions en vigueur de la Caisse d'Allocations Familiales.

#### I – A Modification du 1<sup>er</sup> critère « Résidence »

Actuellement :

Critère	Sous-critère	Points	Justificatifs
Résidence	Thorigné-Fouillard	30	Justificatif de domicile de moins de 3 mois
	Habite à l'extérieur mais travaille à Thorigné-Fouillard	5	Justificatif employeur ou dernier bulletin de salaire ou justificatif de l'organisme de formation

Proposition :

Critère	Sous-critère	Points	Justificatifs
Résidence	Thorigné-Fouillard	30	Justificatif de domicile de moins de 3 mois
	Habite et travaille à Thorigné-Fouillard pour au moins l'un des deux parents	37	Justificatif de domicile de moins de 3 mois et justificatif employeur ou dernier bulletin de salaire
	Habite à l'extérieur mais travaille à Thorigné-Fouillard	5	Justificatif employeur ou dernier bulletin de salaire ou justificatif de l'organisme de formation

Ces nouveaux critères, assortis de points supplémentaires, permettraient donc d'augmenter sensiblement le score des familles qui habitent **et** travaillent à Thorigné-Fouillard.

A l'issue du travail préparatoire de la directrice de Brindille concernant l'attribution des places, s'il est constaté qu'aucune famille, dont l'un des deux parents au moins est soignant, n'a fait l'objet d'une proposition de places pour leur enfant, un deuxième barème serait alors appliqué pour faciliter l'octroi de places à deux familles de soignants. Ce deuxième barème serait le suivant :

- Un parent soignant : + 3 points
- Un deuxième parent soignant : + 3 points.

La liste d'attribution des places présentée au jury serait alors établie en intégrant ce deuxième barème, tout en veillant également, rappelons-le, aux possibilités d'accueil du multi accueil :

#### II- B Attention particulière aux professionnels de Santé

Selon le code de la santé publique, les professions de la santé se décomposent en trois catégories :

- **les professions médicales** : médecins, odontologistes, chirurgiens-dentistes et sages-femmes (art. L4111-1 à L4163-10) ;
- **les professions de la pharmacie et de la physique médicale** : pharmaciens d'officine (exerçant en ville) et hospitaliers et physiciens médicaux (art. L4211-1 à L4252-3) ;
- **les professions d'auxiliaires médicaux** : aides-soignants, auxiliaires de puériculture, ambulanciers, assistant dentaires, infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthophonistes, orthoptistes,

manipulateurs d'électroradiologie médicale, techniciens de laboratoire médical, audioprothésistes, opticiens-lunetiers, prothésistes, orthésistes, diététiciens (art. L4311-1 à L4394-4).

**Après en avoir délibéré, à l'unanimité (20 voix pour), les membres du Conseil Municipal décident :**

**DE VALIDER** les dispositions précédentes (nouveau barème) pour les intégrer dans le règlement intérieur du Multi accueil Brindille.

## **9. 2023-46. Rapport d'activités Assainissement**

Rapporteur : Gaël LEFEUVRE

Suite à la présentation qui sera faite en séance, en appui des documents joints,

**Le Conseil Municipal :**

**PREND ACTE** de la présentation du rapport sur le prix et la qualité du service public d'assainissement

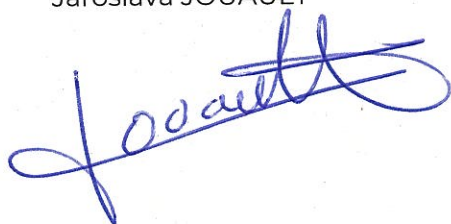
### **INFORMATIONS DIVERSES :**

Le prochain Conseil Municipal est fixé au lundi 22 mai 2023 à 20h30.

La séance est levée à 21 H 55

---

La Secrétaire de séance,  
Jaroslava JOUAULT



Le Maire,  
Gaël LEFEUVRE

