

**PROCES VERBAL DU CONSEIL MUNICIPAL ORDINAIRE  
DU 22 SEPTEMBRE 2022**

L'an deux mille vingt et deux,

Le vingt-deux Septembre à dix-neuf heures, le Conseil Municipal de la Commune, légalement convoqué le 15 Septembre 2022, par le Maire, Monsieur Grégory LEOST s'est réuni au nombre prescrit par la Loi, dans la salle du Conseil Municipal.

**Date d'affichage** : 30/09/2022

**Nombre de conseillers en exercice** :15

**Ayant pris part aux délibérations** : 13

**Etaient présents** :

Monsieur Jacques – Alexandre HESNARD - Monsieur Martial CAMUS – Madame Bénédicte DOMINGOS –Monsieur Pascal FONTEYRAUD – Monsieur Grégory LEOST — Madame Stéphanie MENDEZ – Monsieur Romain PICARD – Monsieur Christophe ROBERT- Monsieur BRACQ Stephan - Monsieur Eric DEXIDIEUX - **Monsieur** Benoit STEIN.

**Absents excusés** :

Madame DOVILLEZ Sophie - Monsieur Vincent ALAIMO – Monsieur Filipe LOPES - Monsieur Genséric MAINGREAUD.

**Pouvoir** :

Monsieur Filipe LOPES donne pouvoir à Madame Bénédicte DOMINGOS.

Monsieur Genséric MAINGREAUD donne pouvoir à Monsieur Jacques-Alexandre HESNARD.

*Le quorum étant atteint, il fût possible de procéder à l'ouverture de la séance à 19h.*

**Secrétaire de séance** : Madame Stéphanie MENDEZ

**1/ Point de situation.**

**a/ Avancement des projets en cours**

- L'isolation toiture de l'école par un soufflage dans les combles de l'école a été effectué cet été afin de réaliser des économies d'énergie et améliorer le confort des enfants et des enseignants.
- A compter du 27 Septembre et dans le but de faire des économies de chauffage et limiter la consommation d'Energie fossile (gaz), une entreprise viendra installer une pompe à chaleur pour la Mairie et l'Ecole avec une mise en service la semaine suivante.
- Pour limiter le coût de l'électricité lié à l'Eclairage Public, le Conseil Municipal, à l'unanimité, décide de réduire le temps d'Eclairage sur la commune, de sorte que :
  - Les candélabres s'allumeront le matin à 6h jusqu'au lever du jour, puis du coucher du soleil jusqu'à 22h ; une communication sera faite pour en informer les Perchois.
- Les ballons d'eau chaude qui ne sont actuellement plus utilisés seront retirés par soucis d'économie.

- Travaux autour du stade et de la salle des fêtes.
  - Pas d'évolution depuis la dernière réunion, la commission se réunit prochainement, des devis ont été réalisés.
  - La commune a récupéré gracieusement de la terre provenant d'un chantier du Conseil Départemental du Val d'Oise (CD95) et a ainsi sécurisé les accès au stade par une butte qui sera ensuite végétalisée. Monsieur le Maire évoque l'idée de retirer les vieux peupliers le long du stade en proposant une coupe collective aux habitants qui le désirent. Une nouvelle opération de récupération de terre émanant de travaux du CD95 pourrait avoir lieu afin de sécuriser l'emplacement à l'entrée du village (côté Théméricourt) où se situe l'armoire de la fibre qui fait souvent office de dépôt sauvage ou de stationnements douteux.
- Travaux sur les eaux de ruissellement de la RD51 en direction de Marines et de la Rue de la Chaumette :
 

Ces travaux pris en charge par le CD95, vont permettre d'évacuer les eaux de ruissellement très importantes vers le bassin de rétention de la commune et par conséquent éviter les inondations dans la rue de la Chaumette et les dégradations des pompes en aval du sentier des cornouillers
- Travaux Enedis/EDF :
 

Enedis/EDF doit réaliser des travaux sur le réseau « haute tension » entre le 14 et le 18 Octobre 2022, c'est pourquoi deux groupes électrogènes provisoires seront installés au bout de l'Allée de la Hallebarde ainsi qu'à Vallières.

#### b/ « Clos des Chevaliers »

Le géomètre a commencé les relevés topographiques pour le projet de lotissement du « Clos des Chevaliers » toutefois la densité de la végétation par endroit pose des difficultés. Une solution annexe est en réflexion afin de faciliter le travail.

Le devis du géomètre TASSOU CAVEL d'un montant de 5220 euros a été accepté. La parcelle sera donc redécoupée en lots à bâtir.

#### c/ Fête du village

La fête du village du 17 Septembre dernier a remporté un franc succès. Après un après-midi de jeux pour les petits comme pour les grands, la soirée s'est poursuivie avec 130 participations au barbecue. Une belle collaboration entre la Mairie, le Foyer Rural et l'Association « Demain le Vexin ». Les recettes de cette journée seront reversées à l'association pour participer à la lutte contre le méthane. Il a été évoqué par Monsieur le Maire, pour la prochaine édition, la possibilité de décaler d'une heure le début des jeux (de 14 heures à 15 heures) pour avoir plus de jeunes enfants.

#### d/ Transport scolaire

Monsieur le Maire et ses Adjoints ont rencontré des parents d'enfants scolarisés en Primaire afin de leur expliquer que la commune avait organisé la prise en charge des enfants non récupérés directement à la sortie de l'école au moyen d'une garderie ; ce service débute à l'école, se poursuit en bus et ne peut être interrompu avant la réception des enfants à Gouzangrez pour des questions de réglementation et de responsabilités pénales des maires.

#### e/ SIAR

Une réunion informelle s'est tenue entre les quatre Maires du Syndicat Intercommunal (Gouzangrez, Commeny, Moussy et Le Perchay) pour l'Animation RURALE (SIAR) afin de convenir qu'aucun changement de fonctionnement ne sera prévu malgré la fusion entre Commeny et Gouzangrez.

#### f/ Méthaniseur

Assistées d'un avocat, vingt-cinq entités (dont la Mairie) se sont constituées parties civiles, d'une part pour établir un recours gracieux qui a été adressé au Préfet du Val d'Oise, puis en vue d'un

recours au Tribunal Administratif le cas échéant. Le Préfet dispose de deux mois pour répondre et les parties civiles auront à leur tour deux mois pour faire appel.

## **2 / Cantine**

- Monsieur Grégory LEOST donne la parole à Madame Stéphanie MENDEZ afin de faire un point sur CONVIVIO, le nouveau prestataire de restauration scolaire. Les enfants sont visiblement satisfaits car il y a beaucoup moins de gaspillage, les menus BIO sont équilibrés et les repas de qualité avec du pain frais et des gâteaux-maison. CONVIVIO communique également sa traçabilité sur l'origine de ses viandes.
- Quelques aménagements seront évoqués lors de la rencontre du 28 Septembre prochain entre les élus responsables de la commission scolaire et notre interlocuteur chez CONVIVIO.
- Il est à constater que des problèmes subsistent concernant les inscriptions à la cantine, les parents ne respectent pas toujours le règlement intérieur de la cantine, notamment en mettant leurs enfants à la cantine sans qu'il y ait été inscrits ; cela pose des difficultés à Madame SEVIERI Nathalie qui n'a pas d'autres choix que d'accepter les enfants non-inscrits en partageant les repas des enfants inscrits, ce qui pénalise les quantités prévues par enfant.
- Pour solutionner ce problème, le Conseil Municipal à l'unanimité appliquera un doublement du tarif du repas pour les situations où les enfants sont accueillis à déjeuner sans inscription par les parents : soit 10 euros au lieu de 5 euros par repas. Dans ce cas de figure, Madame SEVIERI sera autorisée à utiliser le repas de secours pour que tout le monde puisse manger suffisamment ; les majorations de tarification auprès des parents serviront à couvrir les dépenses liées au repas de réserve.

## **3 / Assurances.**

- A la suite d'une tempête en Octobre 2021, un muret du Restaurant « Chez Kataline » a été détérioré. Kataline en tant que locataire a avancé, à tort, les frais de réparation d'un montant de 2400 euros ; de son côté, la commune, en tant que propriétaire, a perçu le remboursement de l'assurance à hauteur de 772.92 euros, la vétusté du muret et une franchise de 907.08 euros ayant été décomptées.

Le Conseil Municipal vote à l'unanimité le remboursement de l'intégralité des travaux de réfection du muret soit 2400 euros à son locataire, Madame Kataline SERES.

Il est à noter que ce remboursement générera une décision modificative.

- Monsieur MOREAU a accidentellement endommagé le véhicule de Madame PARIDIOT et de Monsieur SCHMIDAL en passant la débroussailleuse. La facture du garagiste est en attente du retour de nos assureurs respectifs.

## **4 / Personnel.**

### a/ Renouvellement du CDD d'un an/ POVY Angélique

Monsieur le Maire propose de voter le renouvellement du CDD concernant le poste d'agent polyvalent d'aide à la restauration scolaire et à l'entretien des locaux pour la rentrée 2022 et ce jusqu'au 07 juillet 2022, dans les mêmes conditions que l'an passé c'est-à-dire contrat de travail à durée déterminée du 1<sup>er</sup> Septembre 2022 au 07 Juillet 2023 (contrat de travail en application avec l'article 3-2 de la loi N°84-53 du 26/01/1984) sur la base de 3 heures hebdomadaires les lundi, mardi, jeudi et vendredi entre 11h30 et 14h30.

Ce contrat rémunérera l'agent sur les heures de travail accomplies à 12 euros bruts de l'heure et les congés payés seront versés mensuellement.

Cette activité se déroulera dans la salle des fêtes faisant office de salle de restauration scolaire, Route de Marines. Toutes les démarches de recrutement ont été respectées (Déclaration d'embauche et publicité de vacance d'emploi). Toutefois, même lors d'un renouvellement de contrat, il y a eu deux mois d'interruption entre les deux contrats, c'est pourquoi il convient de délibérer à nouveau pour la création de ce contrat.

#### b/ Lignes Directrices de Gestion

### **Propos introductifs**

---

L'une des innovations de la **loi n° 2019-828 du 6 août 2019** dite de transformation de la Fonction Publique consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion.

Les lignes directrices de gestion sont prévues à l'**article 33-5** de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. **Les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil de GRH sont définies par le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019**

**L'élaboration de lignes directrices poursuit les objectifs suivants :**

- Renouveler l'organisation du dialogue social en passant d'une approche individuelle à une approche plus collective
- Développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace
- Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics
- Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé
- Renforcer l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique.

**Les lignes directrices de gestion visent à :**

1° déterminer **la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines**, notamment en matière de GPEEC

2° fixer **des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels**. En effet, les CAP n'examineront plus les décisions en matière d'avancement et de promotion à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

3° Favoriser, **en matière de recrutement**, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

**Elles constituent le document de référence pour la GRH de la collectivité (ou de l'établissement).**

**L'élaboration des LDG permet de formaliser la politique RH, de favoriser certaines orientations, de les afficher et d'anticiper les impacts prévisibles ou potentiels des mesures envisagées.**

Les lignes directrices de gestion s'adressent à l'ensemble des agents.

## Portée juridique des LDG :

Un agent peut invoquer les LDG en cas de recours devant le tribunal administratif contre une décision individuelle qui ne lui serait pas favorable.

Il pourra également faire appel à un représentant syndical, désigné par l'organisation représentative de son choix (siégeant au CT) pour l'assister dans l'exercice des recours administratifs contre une décision individuelle défavorable prise en matière d'avancement, de promotion ou de mutation.

A sa demande, les éléments relatifs à sa situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des LDG lui sont communiqués.

L'Autorité territoriale (*Le Maire*) met en œuvre les orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours « *sans préjudice de son pouvoir d'appréciation* » en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

## Méthode de travail

---

Le projet a été piloté par :

- LEOST Grégory, Maire de Le Perchay et ROBERT Caroline, Secrétaire de Mairie.

Ont été associés à la démarche :

☞ *Groupe de travail mis en place :*

| Représentants des Elus | Représentants des agents/Services |
|------------------------|-----------------------------------|
| LEOST Grégory          | ROBERT Caroline                   |
| LOPES Filipe           | SEVIERI Nathalie                  |
| BRACQ Stéphan          |                                   |
|                        |                                   |
|                        |                                   |

- *Décliner le calendrier et les étapes de travail*

*Dates de rencontre en 2022/2023 :*

- 12/12/2022.
- 06/03/2023.
- 05/06/2023.
- 11/09/2023.

## I – Etat des lieux

---

### *A – Des pratiques RH existantes*

---

Les documents RH de la collectivité sont les suivants :

- Courrier de mise en place des entretiens professionnels par saisine du CTP du 28/01/2016.
- Délibération relative à la mise en place du RIFSEEP du 30 Décembre 2019.
- Délibération relative au tableau des effectifs du cadre technique du 27 Février 2020.

---

## *B – Des effectifs, des emplois et des compétences*

### *1) Les effectifs*

---

- **Les effectifs de la collectivité au 01/09/2022 : *Quatre.***

|                | <b>Fonctionnaires/Stagiaires</b> | <b>Contractuels permanents</b> | <b>Contractuels non permanents (publics/privés)</b> |
|----------------|----------------------------------|--------------------------------|---|
| En nombre ou % | 3                                | 1                              | 0   |
| En ETP         | 0                                | 0                              | 0   |

- **Répartition par filière et par statut :**

| <b>Filières</b> | <b>Fonctionnaires</b> | <b>Contractuels droit public + droit privé (emplois aidés)</b> | <b>Total</b>          |               |
|-----------------|-----------------------|--|-----------------------|---------------|
|                 |                       |  | <b>En nombre ou %</b> | <b>En ETP</b> |
| Administrative  | 1                     | 0  | 1                     | 0             |
| Technique       | 2                     | 1  | 3                     | 0             |
| Culturelle      | 0                     | 0  | 0                     | 0             |
| Sportive        | 0                     | 0  | 0                     | 0             |
| Médico-sociale  | 0                     | 0  | 0                     | 0             |
| Animation       | 0                     | 0  | 0                     | 0             |
| Police          | 0                     | 0  | 0                     | 0             |
| <b>Total</b>    | 3                     | 1  | 4                     | 0             |

- **Répartition par catégorie :**

| <b>Fonctionnaires et contractuels</b> | <b>En nombre ou %</b> | <b>En ETP</b> |
|---------------------------------------|-----------------------|---------------|
| <b>Catégorie A</b>                    | <b>0</b>              | <b>0</b>      |
| <b>Catégorie B</b>                    | <b>0</b>              | <b>0</b>      |
| <b>Catégorie C</b>                    | <b>4</b>              | <b>0</b>      |

## **2) Analyse et projection des mouvements RH**

| Volume et origine des départs | Retraite | Fin de contrat | Mutation | Démission | ...      |
|-------------------------------|----------|----------------|----------|-----------|----------|
| 2022                          | 0        | 0              | 0        | 0         | 0        |
| 2021                          | 0        | 0              | 1        | 0         | 0        |
| 2020                          | 0        | 0              | 0        | 0         | 0        |
| 2019                          | 0        | 0              | 0        | 0         | 0        |
| 2018                          | 0        | 0              | 0        | 0         | 0        |
| <b>Total</b>                  | <b>0</b> | <b>0</b>       | <b>1</b> | <b>0</b>  | <b>0</b> |

| Volume et origine des entrées | Remplacement agent absent | Création de poste | Renfort (surcroit d'activité) | Apprentis | ...      |
|-------------------------------|---------------------------|-------------------|-------------------------------|-----------|----------|
| 2022                          | 0                         | 0                 | 0                             | 0         | 0        |
| 2021                          | 0                         | 0                 | 0                             | 0         | 0        |
| 2020                          | 0                         | 0                 | 0                             | 0         | 0        |
| 2019                          | 0                         | 0                 | 0                             | 0         | 0        |
| 2018                          | 0                         | 0                 | 0                             | 0         | 0        |
| <b>Total</b>                  | <b>0</b>                  | <b>0</b>          | <b>0</b>                      | <b>0</b>  | <b>0</b> |

|   | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|------|------|------|------|
| Projection des départs en retraite des agents | 0    | 0    | 0    | 0    |
| Projection autres départs annoncés            | 1    | 0    | 0    | 0    |

### 3) Les métiers et compétences de la collectivité

| Services             | Métiers                      | Compétences   |
|----------------------|------------------------------|---|
| <i>Administratif</i> | <i>Adjoint administratif</i> | <i>Gestion financière et comptable.<br/>Subventions/ marchés publics.<br/>Gestion des ressources humaines<br/>Organisation et communication<br/>en interne/Etat civil/ Elections<br/>/urbanisme</i> |
| <i>Technique</i>     | <i>Cantonnier</i>            | <i>Entretien de la commune<br/>Espaces verts</i>  |
| <i>Technique</i>     | <i>Agent d'entretien</i>     | <i>Service restauration scolaire et<br/>nettoyage<br/>Bâtiments publics et scolaires</i>  |

---

## C – Orientations générales de la collectivité (projet politique)

---

Au titre de la mandature, il est envisagé de développer la compétence de nos agents en leur donnant les meilleurs outils (outils matériels et de communication, formations spécifiques).

Chaque agent a son domaine de compétence bien défini et est indépendant sur son poste, ce qui lui confère une qualité de vie au travail. Des réunions quotidiennes des agents de tous services permettent de fédérer un esprit d'équipe et de développer la communication nécessaire au bon suivi des dossiers.

### III – La stratégie pluriannuelle de pilotage des RH

---

Au vu de l'état des lieux et du projet politique, la collectivité souhaite répondre aux enjeux suivants :

1. Bénéficier des stratégies de pointe en matière techniques et organiser des travaux de qualité en adéquation avec la politique environnementale.
2. Etre en conformité avec les obligations légales et juridiques.
3. Conserver un personnel de qualité en évitant le turn-over.

| <i>Orientation en matière de</i>             | <i>Actions (à mener ou déjà en place)</i>  |
|--|--|
| <b>Organisation et conditions de travail</b> | <p><i>Des plannings sont proposés afin de gérer la pose des congés et la gestion des heures supplémentaires.</i></p> <p><i>Les dates de réunion sont choisies en collaboration avec les agents et le Maire.</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <i>Une politique d'aménagement du temps de travail (RTT) existe.</i></li><li>- <i>Pas de possibilité de télétravail.</i></li></ul> |
| <b>Recrutement et mobilité</b>               | <p><i>Peu de recrutement et de mobilité.</i></p> <p><i>Les fiches de poste lors de recrutement sont rédigées au sein de l'équipe municipale et le recrutement est fait par le Maire et ses Adjoints.</i></p>   |
| <b>Rémunération</b>                          | <p><i>La rémunération (hors grade et échelon) est définie entre l'agent et le Maire puis soumise au Conseil Municipal.</i></p> <p><i>Le RIFSEEP est mis en place.</i></p>  |
| <b>Formation</b>                             | <p><i>Chaque formation en adéquation avec le poste est proposée par l'agent et/ou Le Maire et est acceptée à l'unanimité dans le but de valoriser chaque agent.</i></p>  |



|  |   |
|--|---|
|  | <p><i>La collectivité favorise l'apprentissage et les stages de découverte ou stage étudiants.</i></p> <p><i>Objectifs : meilleur suivi des formations réglementaires (intégration etc....)</i></p>         |
| <b>Evolution et modernisation du service</b> | <p><i>La dématérialisation et la création d'un site internet sont déjà en place.</i></p> <p><i>Prochain objectif : dématérialisation des actes.</i></p>   |
| <b>Objectif de la structure</b>              | <p><i>Proposer un service public de qualité pour les administrés.</i></p> <p><i>Améliorer la qualité de vie professionnelle des agents dans une structure familiale.</i></p>                                |
| <b>Egalité homme femme</b>                   | <p><i>La politique d'égalité est déjà instaurée.</i></p> <p><i>Trois femmes et 1 homme au sein de l'équipe mais ils bénéficient des mêmes avantages et du même traitement homme ou femme confondus.</i></p> |

## Promotion et valorisation des parcours professionnels

### ♦ Avancement de grade

La collectivité définit des critères applicables :

A l'ensemble des agents

| <b>Critères</b>  |
|--|
| Reconnaître l'expérience acquise et la valeur professionnelle.   |
| Privilégier la manière de servir (investissement et motivation). |
| Respecter l'adéquation grade/ fonction/ évolution du poste       |
| Assiduité, Capacité d'autonomie et d'initiative                  |

Par Catégorie (A/B/C)

|                    | <b>Critères</b>  |
|--------------------|--|
| <b>Catégorie A</b> | Privilégier la manière de servir (investissement et motivation). |
|                    | Bonne organisation et répartition des tâches d'exécution.        |
|                    | Suivi réglementaire et remontée des informations aux élus.       |
|                    | - Assiduité, Capacité d'autonomie et d'initiative                |

|                    | <b>Critères</b>  |
|--------------------|--|
| <b>Catégorie B</b> | Privilégier la manière de servir (investissement et motivation). |
|                    | Etablir la communication entre les agents (catégorie C à A)      |
|                    | Respecter l'adéquation grade/ fonction/ évolution du poste       |
|                    | - Assiduité, Capacité d'autonomie et d'initiative                |

|                    | <b>Critères</b>  |
|--------------------|--|
| <b>Catégorie C</b> | Privilégier la manière de servir (investissement et motivation). |
|                    | -Bonne exécution des tâches préconisées par la hiérarchie.       |
|                    | -Intégration du travail d'équipe.                                |
|                    | - Assiduité, Capacité d'autonomie et d'initiative                |

☞ *En fonction des effectifs de la collectivité, le tableau peut être dupliqué par cadre d'emploi ou service*

◆ **Nominations suite à concours**

**Soit** La collectivité décide de ne pas établir de critères et de nommer tous les agents ayant obtenu un concours

**Soit**

La collectivité définit des critères applicables :

A l'ensemble des agents

| <b>Critères</b>  |
|--|
| - Reconnaître l'expérience acquise et la valeur professionnelle  |
| Privilégier la manière de servir (investissement et motivation). |
| Respecter l'adéquation grade/ fonction/ évolution du poste       |
| - Assiduité, Capacité d'autonomie et d'initiative                |

Par Catégorie (A/B/C)

|                    | <b>Critères</b>  |
|--------------------|--|
| <b>Catégorie A</b> | - Privilégier la manière de servir (investissement et motivation). |
|                    | - Bonne organisation et répartition des tâches d'exécution         |
|                    | - Suivi réglementaire et remontée des informations aux élus.       |
|                    | -- Assiduité, Capacité d'autonomie et d'initiative                 |

|                    | <b>Critères</b>  |
|--------------------|--|
| <b>Catégorie B</b> | - Privilégier la manière de servir (investissement et motivation). |
|                    | Etablir la communication entre les agents (catégorie C à A)        |
|                    | - Respecter l'adéquation grade/ fonction/ évolution du poste       |
|                    | -- Assiduité, Capacité d'autonomie et d'initiative                 |

|                    | <b>Critères</b>  |
|--------------------|--|
| <b>Catégorie C</b> | - Privilégier la manière de servir (investissement et motivation). |
|                    | - Bonne exécution des tâches préconisées par la hiérarchie.        |
|                    | - Intégration du travail d'équipe.                                 |
|                    | -- Assiduité, Capacité d'autonomie et d'initiative                 |

☞ *En fonction des effectifs de la collectivité, le tableau peut être dupliqué par cadre d'emploi ou service*

◆ **Accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur**

La collectivité décide de définir les critères suivants :

| Critères   |
|--|
| - Privilégier la manière de servir (investissement et motivation). |
| - Bonne organisation et répartition des tâches d'exécution         |
| - Suivi réglementaire et remontée des informations aux élus.       |
| Assiduité, Capacité d'autonomie et d'initiative                    |

◆ **Cas particulier de la promotion interne**

La collectivité décide de définir des critères de **dépôt** d'un dossier de PI auprès du CDG,

Non

Oui

- **soit** de manière globale pour tous ses agents

- **soit** par catégories (A, B, C), soit par cadres d'emplois ou services pour les plus grandes collectivités.

## **V - Actions en faveur de l'égalité femmes/hommes**

---

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique renforce les obligations des collectivités territoriales en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes.

**Etat des lieux de la situation :**

**La collectivité comprend :**

- 1 adjoint technique de sexe masculin recruté le 07/12/1990.
- 1 adjoint administratif principal de seconde classe, de sexe féminin, recrutée le 04/05/2020. Cet agent intercommunal a obtenu le concours d'adjoint administratif de 1<sup>ère</sup> classe en 2011.
- 1 agent titulaire de sexe féminin recruté comme stagiaire le 29 Février 2020 puis comme titulaire le 1<sup>er</sup> Mars 2021.
- 1 agent de sexe féminin recruté le 03 Septembre 2021 comme non titulaire.

**Actions définies par la collectivité :**

- Les avancements de grade, recrutement et formations des agents sont votées en fonction de la volonté de l'agent et de ses compétences sans distinction de sexe.

### **Date d'effet et durée des LDG**

Les LDG sont prévues pour une durée de : **6 ans**.

---

Elles seront révisées tous les **6 ans**.

Saisine du Comité technique Paritaire en date du 20 Septembre 2022.

**Date d'effet : 01/11/2022**

**Les Conseillers Municipaux votent à la majorité moins une abstention les Lignes Directrices de Gestion.**

c/ Tableau des ratios du Personnel et avancement de grade de Madame ROBERT.

1/ Ratios d'avancement du Personnel :

**Sur rapport de Monsieur le Maire,**

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique (CGFP), en l'occurrence l'article L522-27,

Vu la demande d'avis au CAP en date du 20 Septembre 2022,

Monsieur le Maire rappelle qu'il appartient à chaque assemblée délibérante de fixer, après avis du Comité Technique, le taux permettant de déterminer, à partir du nombre d'agents remplissant les conditions pour être nommés à un grade d'avancement, le nombre maximum de fonctionnaires pouvant être promu à ce grade.

La délibération doit fixer ce taux pour chaque grade accessible par la voie de l'avancement de grade. Il peut varier entre 0 et 100%.

Monsieur le Maire précise que le taux retenu, exprimé sous la forme d'un pourcentage, reste en vigueur tant qu'une nouvelle décision de l'organe délibérant ne l'a pas modifié.

**Le cas échéant :** Dans l'hypothèse où par l'effet du pourcentage déterminé le nombre maximum de fonctionnaires pouvant être promus n'est pas un nombre entier, Monsieur (le Maire propose de retenir **l'entier supérieur**.

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

**Article 1 :**

D'accepter les propositions de Monsieur le Maire et de fixer, à partir de l'année 2022, les taux de promotion dans la collectivité comme suit :

| <b>Cat.</b> | <b>GRADE D'ORIGINE</b>                                       | <b>GRADE D'AVANCEMENT</b>                                     | <b>TAUX %</b> |
|-------------|--|---|---------------|
| <i>C</i>    | <i>Adjoint Administratif Principal de<br/>Seconde Classe</i> | <i>Adjoint Administratif Principal de<br/>Première Classe</i> | <i>100 %</i>  |
| <i>C</i>    | <i>Adjoint Technique</i>                                     | <i>Adjoint Technique Principal de<br/>Seconde Classe</i>      | <i>100 %</i>  |

• **Article 2 :**

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 de Pontoise dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

- **ADOPTÉ** : à la majorité des membres présents
- à 12 voix pour dont 2 pouvoir.
- à 0 voix contre.
- à 1 abstention.

2/ Avancement de grade de Madame Caroline ROBERT/ Mise à jour du tableau des effectifs

• Avancement de grade de Madame Caroline ROBERT

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu les articles L522-23 à L522-31 du Code général de la fonction publique,

Vu la délibération en date du 22 Septembre 2022 portant sur les lignes directrices de gestion après avis des membres du Comité Technique compétent.

| Ordre de priorité | NOM Prénom         | Grade actuel  | Nouveau grade   | Date d'effet souhaité | Ancienneté           |
|-------------------|--------------------|---|---|-----------------------|----------------------|
| 1                 | ROBERT<br>Caroline | Adjoint Administratif<br>Principal de Seconde<br>Classe | Adjoint<br>Administratif<br>Principal de 1ère<br>Classe | 01/11/2022            | Ancienneté<br>requis |

Le tableau d'avancement de grade n'est plus examiné par les membres de la Commission Administrative Paritaire depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

- **ADOPTÉ** : à la majorité des membres présents
- à 8 voix pour dont 1 pouvoir.
- à 0 voix contre.
- à 5 abstentions dont 1 pouvoir.

• Mise à jour du tableau des effectifs

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique,

**Le Maire rappelle à l'assemblée :**

Conformément à l'article L. 313-1 du code général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Il appartient donc à l'assemblée délibérante, compte tenu des nécessités du service, de modifier le tableau des emplois, afin de permettre la nomination de l'agent inscrit au tableau d'avancement de grade établi pour l'année 2022.

Cette modification, préalable à la nomination, entraîne la suppression de l'emploi d'origine, et la création de l'emploi correspondant au grade d'avancement.

Vu le tableau des emplois,

**Le Maire propose à l'assemblée :**

- la **suppression** d'un emploi d'Adjoint Administratif Principal de Seconde Classe à temps non complet (26/35<sup>ème</sup>).

- la **création** d'un emploi d'Adjoint Administratif Principal de Première Classe à temps non complet (26/35<sup>ème</sup>).

**LE CONSEIL MUNICIPAL après en avoir délibéré,**

**DECIDE :**

D'adopter la modification du tableau des emplois ainsi proposée, à compter du 1<sup>er</sup> Novembre 2022

| Collectivité | Filière       | Grade/Emploi   | Fonctions                    | Temps de travail | Contractuel | Postes pourvus FPT |
|--------------|---------------|--|------------------------------|------------------|-------------|--------------------|
| Le Perchay   | Technique     | Adjoint Technique Territorial                              | Cantonnier                   | TC               | 0           | 1                  |
| Le Perchay   | Technique     | Adjoint Technique Territorial                              | Agent nettoyage restauration | TNC 26/35        | 0           | 1                  |
| Le Perchay   | Technique     | Non Titulaire  | Agent nettoyage restauration | CDD 12h/hebdo    | 1           | 0                  |
| Le Perchay   | Administratif | Adjoint Administratif Principal de 1 <sup>ère</sup> Classe | Secrétaire de Mairie         | TNC 26/35        | 0           | 1                  |

- **ADOPTÉ** : à la majorité des membres présents
- à 8 voix pour dont 1 pouvoir.
- à 0 voix contre.
- à 5 abstentions dont 1 pouvoir.

## **5 / Décisions modificatives.**

### **DECISIONS MODIFICATIVES**

#### **DECISION 4**

Nous avons trop perçu les aides au Contrat d'emploi aidé (CUI) à l'époque où Jacky GRONDIN avait cette forme de contrat de travail (Mars 2020).

Il faut rembourser à l'ASP les 1935.28 euros perçus à tort par une annulation des titres de recettes au compte 673/67, ce qui va générer un mandat.

Pour cela, il faut créditer le compte 673/67 comme suit :

022 – 022 Dépenses imprévues : Moins 2000 euros.

673/67 Titres annulés (sur ex antérieurs) : Plus 2000 euros.

**Les Conseillers Municipaux valident cette décision modificative à l'unanimité.**

#### **DECISION 5**

Remboursement des assurances à Kataline

Suite à une tempête en Octobre 2021, Kataline a dû faire intervenir un artisan pour réparer en urgence un muret du restaurant.

La facture s'élève à 2400 euros. Elle n'aurait pas dû être réglée par le locataire mais par la commune qui est propriétaire.

De notre côté les assurances nous ont remboursé à hauteur de 772.92 euros (franchise et vétusté déduites).

A ce jour, il nous faut délibérer pour pouvoir rembourser Kataline et prévoir les crédits nécessaires au compte 6718/67 où déjà 1000 euros sont prévus au BP 2022 soit :

022 – 022 Dépenses imprévues : Moins 1500 euros.

6718/67 Autres charges exceptionnelles : Plus 1500 euros.

**Les Conseillers Municipaux valident cette décision modificative à l'unanimité.**

## **DECISION 6**

Les dépenses nécessitant des mouvements de crédits sont les suivantes :

SOCOBAT : Solde de 18847.68 euros.

EOLE : 45800 euros.

Bou langer, écran et rétroprojecteur : 1500 euros

Soit un total d'environ 66300 euros, il nous reste 51000 euros au chapitre 21 des dépenses d'investissement, il faudrait déplacer 15 300 euros (et même un peu plus en cas d'investissement d'urgence), soit :

### **DM N°6 :**

Dépenses fonctionnement : Chapitre 011 C/615221 : moins 11 000.00 €

Dépenses fonctionnement : Chapitre 011 C/611 : moins 5 000.00 €

Dépenses fonctionnement : Chapitre 023 : plus 16 000.00 €

Recettes investissement : Chapitre 021 : plus 16 000.00 €

Dépenses investissement : Chapitre 21 C/21318 : plus 16 000.00 €

**Les Conseillers Municipaux valident cette décision modificative à l'unanimité.**

## **6 / Participation aux frais d'avocat du Collectif.**

Monsieur le Maire sollicite les membres de son Conseil Municipal quant à la participation de la commune en tant que partie civile à hauteur de 2000 euros aux frais d'Avocat engagés par le collectif « Demain Le Vexin » pour lutter ensemble contre l'installation d'un méthaniseur.

**Les membres présents valident à l'unanimité cette proposition.**

## **7 Reversement Taxe Aménagement.**

La taxe d'aménagement est un impôt local perçu par les communes et le département. Elle concerne les opérations de construction, reconstruction et agrandissement d'un bâtiment, les installations ou aménagements de toute nature, nécessitant l'obtention d'une des autorisations d'urbanisme suivantes :

- permis de construire
- permis d'aménager
- autorisation préalable.



La taxe d'aménagement est due pour toute création de surface de plancher close et couverte dont la superficie est supérieure à 5 m<sup>2</sup> et d'une hauteur de plafond supérieure ou égale à 1,80 mètre, y compris les combles et les caves.

Jusqu'alors facultatif, le partage de la taxe d'aménagement au sein du bloc communal devient obligatoire tel que prévu à l'article 109 de la loi de finances pour 2022. Cet article 109 indique en effet que « si la taxe d'aménagement est perçue par les communes membres, un reversement de tout ou partie de la taxe d'aménagement à l'EPCI est obligatoire (compte tenu de la charge des équipements publics relevant de leurs compétences) ».

Les 34 communes membres ayant institué un taux de taxe d'aménagement et la communauté de communes Vexin Centre doivent donc, par délibérations concordantes, définir les reversements de taxe d'aménagement communale à l'EPCI.

Cette disposition est d'application à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023. Afin de répondre à la loi de finances pour 2022, il est proposé que les communes concernées reversent le même pourcentage du montant perçu de leur taxe d'aménagement à la communauté de communes.

Ce pourcentage est fixé à 2 % du montant de taxe d'aménagement perçu par l'ensemble des communes membres de la communauté de communes Vexin Centre. Il est fixé à 3% (2% + 1%) pour les communes de Boissy l'Aillerie, Cormeilles en Vexin, Marines, Nucourt, Us et Vigny en raison de l'existence de zone d'activités sur leur territoire.

Il est prévu de se retrouver en fin de première année de reversement de la taxe d'aménagement pour valider le reversement et son application dans le cadre d'une conférence des maires convoquée par le Président.

Il est également prévu qu'à tout moment après la deuxième année une nouvelle réunion pour redéfinir les modalités de reversement pourra être déclenchée par la majorité qualifiée des communes conformément à l'article L. 5211-5 du CGCT (La majorité est acquise lorsqu'il y a accord de deux tiers au moins des conseils municipaux représentant plus de la moitié de la population regroupée ou l'inverse).

Monsieur Le Maire souhaite avoir l'avis de son Conseil Municipal quant à l'adoption de principe de reversement de 2 % du montant de taxe d'aménagement perçu par les communes, à la communauté de communes, pour l'ensemble des communes sauf les communes de Boissy l'Aillerie, Cormeilles en Vexin, Marines, Nucourt, US et Vigny dont le taux sera de (2 % + 1 %) en raison de la présence de zones d'activités sur leur territoire à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2023.

**Les Conseillers Municipaux ont choisi à l'unanimité de reporter ce vote lorsque la CCVC aura fixé un taux définitif de reversement.**

## **8/ Questions diverses.**

a/ Option grand écran location salle des fêtes communale.

La commune a investi dans un écran géant et un rétroprojecteur à installer dans la salle des fêtes communale pour un montant de 1500 euros.

Monsieur le Maire propose de rentabiliser cet investissement en votant son prêt par une option à 50 euros lors de la location de la salle. Toute souscription de cette option générera un chèque de caution de 1000 euros au lieu de 700 euros (sans l'option). Le Conseil prévoit également l'achat d'une barre de son.

**Le Conseil Municipal accepte cette proposition à l'unanimité des présents.**

b/ Arbre de Noël- Manoir des Chevaliers- le 18/12/22.

Monsieur Charles- Eric HOFFMANN propose de faire un arbre de Noël pour les enfants de la commune. Le Conseil Municipal, déjà impliqué dans de nombreux projets, approuve cette idée et participera à la communication de cet évènement privé.

c/ Repas caritatif – Manoir des chevaliers – le 26/11/22.

Monsieur Charles- Eric HOFFMANN propose d'organiser au « Manoir des Chevaliers » un repas caritatif dont les fonds seraient reversés afin de participer aux frais d'avocat engagés lors du recours gracieux contre le projet de méthaniseur. Monsieur le Maire et Monsieur Lyon, le Président du Collectif « Demain Le Vexin » doivent le rencontrer prochainement.

**L'ordre du jour étant épuisé, toutes les questions diverses ayant été observées, Monsieur le Maire lève la séance à vingt heures et trente minutes.**