



## **Commune de La Chapelle-Longueville**

### **Compte-rendu du Conseil Municipal**

### **du 27 mars 2018 à 20h00**

#### **Etaient présents :**

**Mmes :** Alriquet, Bachelier, Bury, Butet, Comtet, Ducardonnet, Housselin, Huvey, Leroy, Letellier, Louvigné, Sollerot-Anne et Tourmente-Leroux.

**MM. :** Baron, Chardon, Chevallier, Coquentin, Crevel, Delêtre, Després, Durier, Greboval, Guérin, Hélière, Lardilleux, Maureille, Morin, Surville et Turc formant la majorité des membres en exercice.

**Absent(e)s excusé(e)s :** M. Bonvalet, Mme Chevalier, M. Collonnier, M. Dufayet, Mme Letourneur, M. Perier et M. Viry.

**Ont donné pouvoir :** Mme Belle à Mme Alriquet, M. Gassies à M. Després, M. Guérin à M. Delêtre, M. Jouault à M. Coquentin, Mme Lelièvre à Mme Huvey et Mme Vincent à Mme Housselin.

*Monsieur Le Maire constate que le quorum est atteint, il ouvre la séance du Conseil.*

Monsieur Jack Coquentin est désigné **Secrétaire de séance**.

Le compte-rendu de la réunion du conseil municipal du 13 mars 2018 est approuvé à l'unanimité.

En préambule de la séance, Monsieur le Maire propose à l'assemblée d'observer une minute de silence, en hommage aux victimes des récents attentats de la région de Carcassonne et pour la bravoure du Colonel Arnaud Beltrame.

### **Finances – Rapport d'Orientations Budgétaires**

Monsieur le Maire expose,

Prévu par l'article 2312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales et introduit par la loi du 6 février 1992, le Débat d'Orientations Budgétaires (DOB) a vocation à éclairer les choix budgétaires qui détermineront les priorités et l'évolution de la situation financière de la collectivité. Il se tient dans les deux mois précédant le vote du Budget Primitif, en vue de compléter l'information de l'assemblée délibérante et de renforcer ainsi la démocratie participative.

La Loi NOTRe du 7 août 2015 a modifié les articles du CGCT relatifs au DOB en complétant les dispositions relatives au contenu et à la forme du débat.

**Sur le contenu** : Présentation d'un rapport (et non plus d'un simple débat) sur les orientations budgétaires, les engagements pluriannuels envisagés ainsi que sur la structure et la gestion de la dette.

Par ailleurs, le rapport comporte une présentation de la structure et de l'évolution des dépenses et des effectifs. Ce rapport précise notamment l'évolution prévisionnelle et l'exécution des dépenses de personnel, des rémunérations, des avantages en nature et du temps de travail.

**Sur la forme** : Ce rapport donne lieu à un débat. Il est pris acte de ce débat par une délibération spécifique.

Ce ROB est donc l'occasion de présenter des éléments de contexte juridique, économique et financier dans lequel se place l'élaboration du budget 2018 de la commune de La Chapelle-Longueville, de faire un point général sur sa situation financière pour présenter les orientations budgétaires qui en découlent.

### Budget Général / CA 2017

**- Recettes de fonctionnement 2017 : 2 296 k€**

Il faudra intégrer une baisse de la population (-3500 habitants) en 2018 et anticiper une baisse des recettes en dotation d'Etat.

**- Dépenses de fonctionnement 2017 : 2 097 k€**

Les dépenses ne peuvent, au titre du budget 2018, dépasser +1.2% d'inflation.

**- Faits marquants :**

Focus sur les dotations globales de l'État (Chap. 74) :

2016	2017	2018
411 504	452 204	X

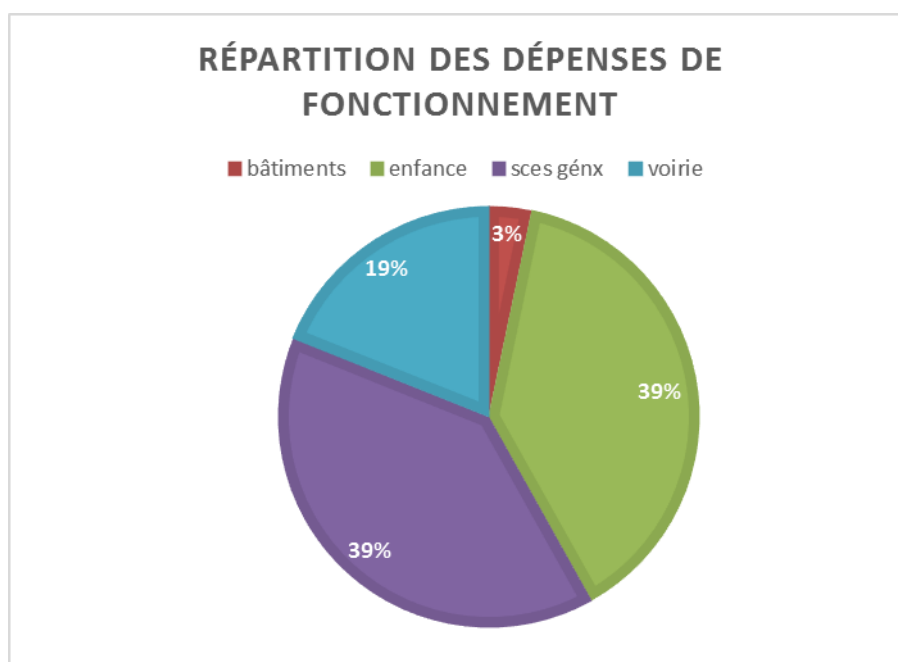
Impôts et Taxes (Chap.73) :

2016	2017	2018
1 256 048	1 450 609	X

Reports des Recettes / Dépenses 2016 sur CA 2017 :

	Recettes	Dépenses
<b>Saint-Pierre-d'Autils</b>	37 710	12 061
<b>Saint-Just</b>	28 998	147 753
<b>La Chapelle-Réanville</b>	0	26 994
<b>Total</b>	<b>66 708</b>	<b>186 808</b>

## *Pictogramme des proportions par service dans le budget général*



### *Dépenses de fonctionnement : charges de personnel*

Les charges de personnel constituent le premier poste de dépenses. Elles sont composées à la fois de la rémunération des agents, des charges sociales et patronales, mais aussi de l'assurance statutaire, de la médecine du travail, de la formation des agents, etc.

### **Une évolution de ces charges devra nous permettre de faire face à plusieurs éléments à prendre en compte :**

- Le GVT (Glissement Vieillesse Technicité) afin de tenir compte de l'évolution de carrière des agents liée aux avancements de grades, promotions internes et d'échelon, reclassement indiciaire après avis des commissions administratives paritaires.
- La mise en place du nouveau régime indemnitaire, le RIFSEEP. Il tiendra compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel. C'est un nouvel outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'Etat. Une clause de sauvegarde a été actée assurant aux agents le maintien de leur salaire actuel. Compte tenu de la complexité de mise en place de ce régime, le coût induit par ce RIFSEEP n'est pas encore connu à ce jour.

**Pôle Ressources & Pôle Finances**

### **Charges du personnel :**

L'évolution des charges de personnel sur les exercices 2017 à 2020 intègre :

*Évolution des effectifs (retraite, longue maladie, disponibilité)*

- L'un de nos agents titulaires en activité est potentiellement susceptible de faire valoir ses droits à la retraite à compter du **1<sup>er</sup> octobre 2019**. Il faudra alors prévoir le recrutement éventuel d'un agent sur la base de 35/35.
- Un autre agent titulaire actuellement en position de Congé Longue Durée (CLD) depuis le **10 octobre 2016** (et dont le salaire est pris en charge par l'assurance statutaire), est susceptible de reprendre son activité au sein de la collectivité à compter du **9 juillet 2018**.
- Enfin, un agent titulaire, en disponibilité depuis le **1<sup>er</sup> avril 2017**, est susceptible de reprendre une activité à compter du **31 mars 2020**.

#### ***Création de poste (contrat d'apprentissage possible)***

A prévoir à partir de septembre 2018, la création d'un poste à temps partiel (nombre d'heures à définir) en communication – Nous envisageons de recruter un agent en contrat d'apprentissage – Une annonce a été déposée à la Bourse de l'apprentissage de la Cité des Métiers début mars 2018. Nous avons également pris contact avec le Pôle Emploi et la Mission Locale de Vernon sur ce point.

#### ***Création de poste (contrat d'apprentissage possible)***

A prévoir à partir de septembre 2018, la création d'un poste à temps partiel (nombre d'heures à définir) en comptabilité – Nous envisageons de recruter un agent en contrat d'apprentissage.

#### ***Formation des agents***

Dans l'objectif de répondre aux besoins de performance des agents, de mieux être dans leur travail, un plan de formation pluri annuel doit être établi par les chefs de pôles lors des entretiens individuels. Dès 2018 le pôle jeunesse forme les agents au BAFA. Il en sera de même pour les services finances, ressources et environnement.

#### ***Revalorisations indiciaires***

Seuls les agents stagiaires/titulaires sont soumis à une revalorisation indiciaire :

- Un avancement à prévoir au 1<sup>er</sup> février 2020 – IB 370 / IM 342
- Un avancement à prévoir au 23 octobre 2018 – IB 362 / IM 336
- Un avancement à prévoir au 10 décembre 2020 – IB 370 / IM 342
- Un avancement à prévoir au 1<sup>er</sup> novembre 2019 – IB 444 / IM 390
- Pour le même agent : - un avancement à prévoir au 21 mars 2018 – IB 403 / IM 364  
- un avancement à prévoir au 30 mars 2020 – IB 430 / IM 380
- Un avancement à prévoir au 2 mai 2018 – IB 567 / IM 480

#### ***Mouvements de personnel***

La suppression des contrats aidés au cours de l'été 2017 a sérieusement remis en cause le renouvellement de certains contrats type Contrat d'Adaptation à l'Emploi ou Emploi d'Avenir. Ainsi, nous allons devoir renouveler le contrat de l'agent en charge de l'agence Postale, qui prend fin le 23 mars 2018, sous la forme d'un contrat de droit public, rémunéré à l'indice à moins que l'État ne débloque enfin ses contrats PEC.

Nous avons recruté (d'avril à août 2017) un agent sur 23 h/ hebdo, (pour remplacer l'agent en place à l'agence Postale qui a rejoint le service Ressources Humaines). Ce contrat n'a pas non plus été renouvelé. C'est l'agent d'accueil, en mairie de Saint-Pierre-d'Autils, qui a alors repris l'agence Postale et l'agent d'accueil, en mairie de La Chapelle-Réanville, qui a assuré l'accueil des mairies déléguées.

Le contrat de cet agent d'accueil Saint-Pierre-d'Autils et La Chapelle-Réanville, qui prend fin le 31 mars 2018, à l'initiative de l'agent, ne sera, quant à lui, pas remplacé. En effet, C'est l'agent d'accueil qui effectuera (**à titre expérimental**) l'accueil des 3 mairies, avec quelques adaptations horaires.

<i>Agent</i>	<i>DHS</i>	<i>Situation au 1<sup>er</sup> janvier 2017</i>	<i>Situation au 1<sup>er</sup> avril 2018</i>
Un agent titulaire	17/35	<b>17</b>	<i>En disponibilité</i>
Un agent titulaire	27/35	<b>27</b>	<b>27</b>
Un agent titulaire	28/35	<b>28</b>	<b>28</b>
Un agent titulaire	35/35	<b>35</b>	<b>35</b>
Un agent titulaire	35/35	<b>35</b>	<b>35</b>
Un agent titulaire	35/35	<b>35</b>	<b>35</b>
Un agent contractuel	35/35	<b>35</b>	<i>Départ le 31 mars 2018</i>
Un agent contractuel	27.25/35	<i>Arrivée le 24 mars 2017</i>	<b>27.25</b>
Un agent contractuel	35/35	<b>35</b>	<b>35</b>
Un agent contractuel	23/35	<i>Arrivée le 07 avril 2017</i>	<i>Départ le 05 août 2017</i>
Un agent titulaire	35/35	<b>35</b>	<b>35</b>
Un agent titulaire	35/35	<b>17</b>	<b>35</b>
<b>Équivalent temps plein</b>	----	<b>299/35 = 8.54</b>	<b>292.25/35 = 8.35</b>

 *Pôle Ressources*

 *Pôle Finances*

Ce calcul a été établi à partir d'une « photographie » prise au 1<sup>er</sup> janvier 2017 (date de création de la commune nouvelle) puis au 1<sup>er</sup> avril 2018 en tenant compte des agents présent à ces dates.

Ainsi, au **1<sup>er</sup> janvier 2017**, nous avons :

- 7.05 agents en équivalent temps plein sur le pôle ressources
- 1.48 agents en équivalent temps plein sur le pôle finances

Au **1<sup>er</sup> avril 2018**, nous aurons :

- 6.35 agents en équivalent temps plein sur le pôle ressources
- 2 agents en équivalent temps plein sur le pôle finances

Cette mesure est le résultat d'un travail et d'une optimisation sur les temps horaires effectué sur chaque poste.

### **Investissements matériels / Etudes : 73 000€.**

**Les investissements du pôle administratif à budgéter en 2018 : 23 000 €** (Le PLU sera lissé sur 3 ans)

<b>Matériel informatique</b>	3 000 €
<b>Logiciel urbanisme</b>	6 000 €
<b>Logiciel communication</b>	2 500 €
<b>Formation</b>	1 500 €
<b>Frais d'étude PLU (sur 3 exercices)</b>	60 000 €

### **Définir un cadre de vie et environnement**

Par exemple, en essayant de définir le « cadre de vie » on retrouve souvent : lieu où vivent les hommes et les animaux. Habitat et activités économiques. Vallée de Seine et plateau de Madrie.

Pour l'environnement, la définition est aussi très proche de cette description. Par le terme environnement, nous comprenons souvent nature, biotope, écosystème, etc. Or, pour mieux définir l'espace dans lequel nous évoluons, il faut en général préciser : environnement naturel, environnement urbain, environnement paysager, environnement culturel...

Aujourd'hui, il semble difficile de simplement réduire la qualité du cadre de vie à la propreté des trottoirs, au bon état de la voirie, à de bonnes relations de voisinage ou encore à des bâtiments bien rénovés.

Au final, à chacun de trouver sa propre définition de l'environnement ou du cadre de vie idéal. A La Chapelle-Longueville, notre travail consiste véritablement à permettre à chacun de nos concitoyens ou de nos visiteurs de profiter d'une excellente qualité de vie.

En imaginant la commune de demain, il nous faut répondre au mieux aux espérances des usagers en matière d'aménagements urbains, de services et de déplacement ou de mobilité, tout en préservant nos ressources naturelles.

Face à la prise de conscience collective autour des enjeux environnementaux, dans la dynamique du Grenelle de l'Environnement et de la Loi sur la transition énergétique, La Chapelle-Longueville se doit de conserver un cadre de vie sain et agréable pour ses habitants, les touristes et tous ceux de passage dans notre village.

Depuis 2017, le premier objectif est de mettre à niveau progressivement, tant sur le fleurissement que sur l'entretien de la voirie et des bâtiments, les trois communes historiques.

Cette progressivité continuera en 2018.

### **Charges du personnel :**

#### ***Revalorisations indiciaires***

Seuls les agents stagiaires/titulaires sont soumis à une revalorisation indiciaire :

- Un avancement à prévoir au 9 juillet 2018 – IB 407 / IM 367
- Un avancement à prévoir au 30 octobre 2020 – IB 370 / IM 342
- Pour le même agent : -un avancement à prévoir au 12 avril 2018 – IB 403 / IM 364  
-un avancement à prévoir au 1<sup>er</sup> mai 2020 – IB 430 / IM 380
- Un avancement à prévoir au 1<sup>er</sup> août 2018 – IB 370 / IM 342
- Un avancement à prévoir au 30 octobre 2020 – IB 370 – IM 342
- Pour le même agent : -un avancement à prévoir au 16 avril 2018 – IB 354 / IM 330  
-un avancement à prévoir au 1<sup>er</sup> mai 2020 – IB 356 / IM 332
- Un avancement à prévoir au 1<sup>er</sup> février 2020 – IB 370 / IM 342
- Pour le même agent : -un avancement à prévoir au 23 juillet 2018 – IB 362 / IM 336  
-un avancement à prévoir au 30 juillet 2020 – IB 370 / IM 342

<i>Agent</i>	<i>DHS</i>	<i>Situation au 1<sup>er</sup> janvier 2017</i>	<i>Situation au 1<sup>er</sup> avril 2018</i>
Un agent titulaire	35/35	35	35
Un agent titulaire	30/35	30	30
Un agent titulaire	35/35	35	35
Un agent titulaire	34/35	33	34
Un agent titulaire	35/35	35	35
Un agent titulaire	35/35	35	35
Un agent titulaire	35/35	35	35
Un agent stagiaire	35/35	35	35
Un agent contractuel	30/35	30	<i>Départ le 31 août 2017</i>
Un agent contractuel	22/35	22	<i>Départ le 28 février 2018</i>
Un agent contractuel	30/35	30	<i>30 (Départ prévu le 9 juillet 2018)</i>
Un agent contractuel	25/35	-----	25
Un agent contractuel	35/35	35	35
<i>Équivalent temps plein</i>	----	<b>390/35 = 11.14</b>	<b>364/35 = 10.40</b>

***L'évolution des charges de personnel sur les exercices 2017 à 2020 intègre :***

Évolution des effectifs (retraite, longue maladie, disponibilité)

- L'un de nos agents titulaires en activité est potentiellement susceptible de faire valoir ses droits à la retraite à compter du 1<sup>er</sup> août 2019. Il faudra alors prévoir le recrutement éventuel d'un agent sur la base de 35/35.
- Une gestion des contrats aidés, en 2018 et 2019 par le remplacement de création de poste, par l'apprentissage ou PEC.

***Évolution des charges de personnel voirie et espaces verts***

<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<b>215 000 €</b>	<b>236 000 €</b>	<b>243 000 €</b>	<b>250 000 €</b>

***Les axes prioritaires sur les 3 années à venir porteront sur :***

- **Le cadre de vie** par le fleurissement et la labellisation « village fleuri ».

La suppression des traitements phytosanitaires par d'autres modes de substitutions mécaniques.

La mise en œuvre des espaces paysagers partagés, en associant la population de proximité. Une étude paysagère accompagnera la réflexion sur ces espaces.

- **La sécurité et la mobilité** par une étude de circulation et de diagnostic en privilégiant les liaisons douces et développer le stationnement. Une étude devra être menée et un plan pluriannuel d'investissements en inscription au budget 2019.

- **La gestion des bâtiments**, rénovation thermique, valorisation du patrimoine par un plan pluriannuel d'investissements. Un diagnostic sera établi afin de déterminer la vente de certains d'entre eux pour dégager des ressources financières et réinvestir

**Investissements matériels / Etudes : 82 500€**

**Les investissements du pôle à budgéter en 2018 : 52 500 €**

<b>Matériels portatifs</b>	3 000 €
<b>Balayeuse</b>	16 000 €
<b>Tracteur</b>	11 000 €
<b>Frais d'étude paysagère</b>	10 500 €
<b>Frais d'étude sécurité/mobilité</b>	40 000 €
<b>Matériel informatique</b>	2 000 €

Il est à noter que les frais d'études vont s'étaler sur plusieurs exercices

**Pôle Enfance / Jeunesse**

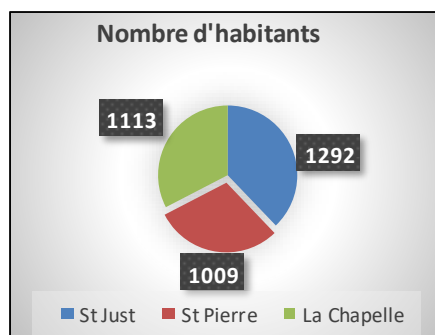
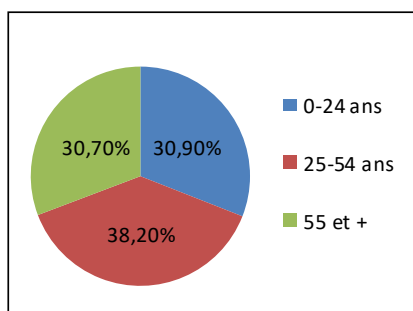
Pour rappel source INSEE 2008 et 2013 :

En 2008, la population des trois communes réunies de La Chapelle-Longueville comptait 3459 habitants, en 2013, elle s'élève à 3414. Nous constatons en 2017 une légère augmentation de la population soit 3455 habitants.

La population de La Chapelle-Longueville est divisée en trois. La jeunesse de 0-24 ans représente donc un tiers de la population de La Chapelle-Longueville, l'équivalent de la population de la commune de Saint-Pierre-d'Autils en 2013. C'est donc une partie de la Population non négligeable, qui a des besoins en service enfance.

<b>Communes</b>	<b>Nombre d'habitants</b>	
	En 2008	En 2013
<b>Saint-Just</b>	1333	1292
<b>Saint-Pierre-d'Autils</b>	988	1009
<b>La Chapelle-Réanville</b>	1138	1113
<b>Total :</b> <b>La Chapelle-Longueville</b>	3459	3414
<b>Saint-Marcel</b> <b>(Commune la plus proche)</b>	4967	4657





## Charges du personnel :

### *Revalorisations indiciaires*

Seuls les agents stagiaires/titulaires sont soumis à une revalorisation indiciaire :

- Un avancement à prévoir au 15 avril 2020 – IB 370 / IM 342
- Un avancement à prévoir au 18 septembre 2018 – IB 354 / IM 330
- Pour le même agent : - un avancement à prévoir au 27 septembre 2018 – IB 354 / IM 330  
- un avancement à prévoir au 1<sup>er</sup> octobre 2020 – IB 356 / IM 332
- Un avancement à prévoir au 1<sup>er</sup> novembre 2020 – IB 386 / IM 354
- Un avancement à prévoir au 1<sup>er</sup> octobre 2020 – IB 407 / IM 367
- Un avancement à prévoir au 1<sup>er</sup> août 2019 – IB 370 / IM 342
- Pour le même agent : - un avancement à prévoir au 5 octobre 2018 – IB 403 / IM 364  
- un avancement à prévoir au 1<sup>er</sup> novembre 2020 – IB 430 / IM 380
- Un avancement à prévoir au 1<sup>er</sup> janvier 2020 – IB 386 / IM 354
- Un avancement à prévoir au 30 février 2020 – IB 352 / IM 329
- Pour le même agent : - un avancement à prévoir au 18 novembre 2018 – IB 352 / IM 329  
- un avancement à prévoir au 1<sup>er</sup> décembre 2020 – IB 354 / IM 330

<i>Agent</i>	<i>DHS</i>	<i>Situation au 1<sup>er</sup> janvier 2017</i>	<i>Situation au 1<sup>er</sup> avril 2018</i>
Un agent titulaire	35/35	<b>35</b>	<b>35</b>
Un agent titulaire	18/35	<b>16.07</b>	<b>18</b>
Un agent titulaire	35/35	<b>35</b>	<b>35</b>
Un agent titulaire	35/35	<b>28</b>	<b>35</b>
Un agent titulaire	30/35	<b>30</b>	<b>30</b>
Un agent titulaire	31/35	<b>30.5</b>	<b>31</b>
Un agent titulaire	33/35	<b>26</b>	<b>33</b>
Un agent titulaire	35/35	<b>35</b>	<b>35</b>
Un agent titulaire	18/35	<b>18</b>	<b>20</b>
Un agent stagiaire	35/35	<b>35</b>	<b>35</b>
Un agent stagiaire	35/35	<b>22</b>	<b>35</b>
Un agent contractuel	31.75/35	-----	<b>31.75</b>
Un agent contractuel	22/35	<b>22</b>	<b>22</b>
Un agent contractuel	5.29/35	-----	<b>5.29</b>
Un agent contractuel	22/35	<b>22</b>	<i>Départ le 31 octobre 2017</i>
Un agent contractuel	25.09/35	-----	<b>25.09</b>
Un agent contractuel	5.29/35	-----	<b>5.29</b>
<b>Équivalent temps plein</b>	----	<b>354/35 = 10.12</b>	<b>431/35 = 12.32</b>

### *Diagnostic du service enfance / jeunesse*

Ces constats permettent, dans un souci de cohérence territoriale, d'orienter les objectifs de la municipalité de La Chapelle-Longueville et d'inscrire l'ensemble des acteurs investis dans une démarche éducative pour l'épanouissement, la réussite de chaque enfant et de ne pas abandonner totalement toutes les démarches mises en place suite à la réforme des rythmes scolaires.

<b>Moyens Humains</b>	- ATSEM - animateurs - Educateur sportif - Responsable pôle enfance	- <b>Peu de personnes diplômées</b> - <b>Manque d'animateurs spécialisés</b>
<b>Moyens Matériels</b>	- 3 écoles - Terrain de Football, Rugby, Basket-Ball, Tennis, Handball - Salle de motricité - Salle des loisirs - Matériel pédagogique	- Terrains très peu utilisés donc pas entretenus - Pas de gymnase (période hivernale délicate)
<b>Situation Géographique</b>	- Infrastructures près des écoles (facile d'accès)	- Les 3 écoles sont assez éloignées
<b>Activité</b>	- APS (Activités physiques et sportives)	- <b>Très peu d'activités sportives pendant le périscolaire</b>
<b>Événements</b>	- Kermesse - Grands jeux de fin de trimestre	- <b>Très peu d'événements sportifs pendant le périscolaire</b>

### *Service enfance : école / périscolaire*

La loi du 25 juin 2013 prévoyait une nouvelle répartition des temps d'apprentissages scolaires permettant une meilleure articulation entre les temps scolaires et les temps périscolaires. Les communes historiques de La Chapelle-Longueville avaient toutes mis en place un PEDT (Projet Educatif de Territoire) afin de répondre au mieux à cette réforme. Jusqu'à la fin de l'année scolaire 2016 / 2017, les trois mairies annexes ont continué de s'occuper de leur écoles et accueils périscolaires respectifs. Ceci afin de ne pas perturber le fonctionnement mis en place et, de prendre le temps de réorganiser un service Enfance sur la Chapelle-Longueville pour la rentrée 2017 / 2018.

**En Juin 2017, après une concertation entre les équipes enseignantes, les parents et les élus, la municipalité a fait le choix de revenir à quatre jours d'enseignement par semaine, possibilité qui a été accordée par le DASEN.**

Le ROB de l'Enfance ne prendra donc pas en compte l'année 2016, correspondant à l'ancien fonctionnement avec les TAP (Temps d'Activités Périscolaires) qui demandaient une dépense supplémentaire en charges de fonctionnement à caractère général et de personnel qui n'a plu eu cours à partir de septembre 2017.

La maîtrise des dépenses courantes de fonctionnement s'avère de plus en plus délicate ; elle doit donner lieu à des économies, sans impacter la pression fiscale.

### *Dépenses de fonctionnement : charges à caractère général*

Ces chiffres sont pris sur le compte de résultat de 2017 avec une augmentation prévisionnelle pour 2018 et 2019 de + 0.2%/an.

Les effectifs scolaires seront presque inchangés dans le prévisionnel de rentrée 2017 / 18. La baisse d'effectif de Saint-Just et Saint-Pierre-d'Autils équilibrant la hausse de La Chapelle-Réanville (logements LOGEO).

### *Dépenses de fonctionnement*

<b>ROB ENFANCE</b>	<b>2017</b>				
<b>Libellés</b>	<b>Cantine</b>	<b>Garderie</b>	<b>École</b>	<b>Offert aux enfants scolarisés</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Charges à caractère général</b>	71 779	15 334	25 550	4 500	
<b>Charges de personnel</b>	140 804	58 990	229 670	0	
<b>Total</b>	<b>212 583</b>	<b>74 324</b>	<b>255 220</b>	<b>4 500</b>	

<b>ROB ENFANCE</b>	<b>2018</b>				
<b>Libellés</b>	<b>Cantine</b>	<b>Garderie</b>	<b>École</b>	<b>Offert aux enfants scolarisés</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Charges à caractère général</b>	71 779	15 334	25 550	4500	
<b>Charges de personnel</b>	152 068	63 709	248 044	0	
<b>Total</b>	<b>223 847</b>	<b>79 043</b>	<b>273 594</b>	<b>4500</b>	

<b>ROB ENFANCE</b>	<b>2019</b>				
<b>Libellés</b>	<b>Cantine</b>	<b>Garderie</b>	<b>École</b>	<b>Offert aux enfants scolarisés</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Charges à caractère général</b>	71 779	15 334	25 550	4500	
<b>Charges de personnel</b>	164 234	68 806	267 887	0	
<b>Total</b>	<b>236 013</b>	<b>84 140</b>	<b>293 437</b>	<b>4500</b>	

<b>ROB ENFANCE</b>	<b>2020</b>				
<b>Libellés</b>	<b>Cantine</b>	<b>Garderie</b>	<b>École</b>	<b>Offert aux enfants scolarisés</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Charges à caractère général</b>	71 779	15 334	25 550	4500	
<b>Charges de personnel</b>	177 372	74 310	289 318	0	
<b>Total</b>	<b>249 151</b>	<b>89 644</b>	<b>314 868</b>	<b>4500</b>	

*Recettes de fonctionnement*

<b>ROB ENFANCE</b>	<b>2017</b>		<b>TOTAL</b>
<b>Libellés</b>	<b>Cantine</b>	<b>Garderie</b>	<b>168 200</b>
<b>Recettes</b>	<b>118 538</b>	<b>49 662</b>	

<b>ROB ENFANCE</b>	<b>2018</b>		<b>TOTAL</b>
<b>Libellés</b>	<b>Cantine</b>	<b>Garderie</b>	<b>171 163</b>
<b>Recettes</b>	<b>121 501</b>	<b>49 662</b>	

<b>ROB ENFANCE</b>	<b>2019</b>		<b>TOTAL</b>
<b>Libellés</b>	<b>Cantine</b>	<b>Garderie</b>	<b>174 202</b>
<b>Recettes</b>	<b>124 539</b>	<b>49 663</b>	

<b>ROB ENFANCE</b>	<b>2020</b>		<b>TOTAL</b>
<b>Libellés</b>	<b>Cantine</b>	<b>Garderie</b>	<b>177 315</b>
<b>Recettes</b>	<b>127 652</b>	<b>49 663</b>	

**Le service Enfance étant nouveau, il faudra aussi prévoir de l'investissement en matériel : 4 700 €**

Matériel informatique	1 600 €
Logiciel	600 €
Equipements portatifs	1 000 €
Equipements d'activités	1 500 €

## **Sur 2016 :**

- Nous avons constaté sur les bulletins de salaires ou en interrogeant chaque agent sur leur emploi du temps que chaque commune avait installé divers systèmes de calcul d'annualisation, de récupération d'heures complémentaires ou autre qu'il n'était plus possible de laisser en place au regard des textes et recommandations du Centre de Gestion.

Nous avons pallié la perte des emplois aidés par des embauches contractuelles sur des postes à 6h / hebdo correspondant à nos besoins.

Nous avons donc à l'enfance : 16 agents dont :

- 9 agents titulaires (5 à temps plein) et 2 agents stagiaires
- 5 agents contractuels

## **Sur 2017 et prolongement sur 2018 :**

- Uniformisation du service : Création d'un poste de responsable de pôle service Enfance, création d'un poste de secrétariat qui allègera les services accueil mairie et répondra mieux aux attentes des familles.
- Pour être en ALSH : de respecter les taux d'encadrements imposés par la CAF, la DDCS afin de toucher la PSO (subvention CAF) et également monter en compétence en formant les agents au métier d'animateur = formation des agents non formés / valorisation des agents/amélioration du service
- Création d'un poste d'animateur spécialisé en sport, ce qui permet des activités spécialisées, une aide considérable pour les enseignants et une ouverture vers des activités extra-scolaire pour l'avenir.

## **Pour 2019 :**

- Pérennisation de l'amélioration du service Enfance
- Prise en compte du nombre d'agents non titulaires, non renouvelables en contractuels, sachant que nous avons investi dans de la formation pour eux en 2017

### ***Évolution du service enfance vers un axe : animation culturelle et sportive en extrascolaire***

Au regard de l'évolution de la commune, la volonté des élus est d'être en questionnement régulier sur la pertinence des prises en charge des enfants et des jeunes du territoire. Nous constatons également que notre commune a une vie associative faible et utilise très peu voir laisse à l'abandon des structures sportives qui pourraient intéresser des associations de communes limitrophes.

Des projets d'animation doivent être l'opportunité de croiser des compétences, et de faire culture éducative commune. Ils seront enrichis au fil des évaluations, des opportunités et des spécificités géographiques, notamment au travers de la diversité des acteurs, des temps et des espaces éducatifs. Ils ne doivent pas être perçus comme un aboutissement, mais ils signent la volonté des élus de permettre une offre d'activités en partenariat avec les associations de la commune et les ressources du territoire.

Le service Enfance a donc projeté un projet culturel et sportif avec les associations du territoire. Ce projet engendre un investissement sur 2018. Si celui-ci réussit il faudra envisager de le pérenniser sur 2019.

En vue de répondre aux attentes politiques, le service Enfance envisage également un investissement sur les structures sportives qui pourraient apporter des conventions avec les associations limitrophes.

Conscient des difficultés que rencontrent nos jeunes de 18 à 25 ans sur **le coût du permis de conduire**, la commune doit pouvoir apporter un soutien, sous critères, auprès d'eux. **Soutien financier de 800 € / jeune** et d'adosser à un prêt à **taux 0 %**, partenariat à venir avec le secteur bancaire local. Ce dispositif accompagne l'initiative du Conseil Départemental qui aide nos jeunes par un prêt à taux 0 % pour l'acquisition du premier véhicule. Pas de mobilité, pas d'emploi !

Cette action commune doit pouvoir aider nos jeunes de La Chapelle-Longueville à obtenir rapidement le permis de conduire et de pouvoir financer leur premier véhicule. Nous avons un objectif de **25 actions cette année**.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, **par 3 voix contre** (Mme Alriquet, Mme Belle et Mme Louigné) et **32 voix pour**, approuve le Rapport d'Orientations Budgétaires.

Monsieur le Maire observe qu'aucune proposition de changement ou d'amélioration n'ont été faites par les élus, qui ont voté contre le Rapport d'Orientations Budgétaires, lors des différentes commissions et du débat en séance.

## **Ressources Humaines – Autorisation de recrutement d'agents contractuels**

Monsieur le Maire passe la parole à Madame Huvey, Adjointe en charge des Ressources Humaines. Celle-ci indique aux membres du Conseil Municipal qu'en application des dispositions de l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, les collectivités territoriales peuvent recruter des agents contractuels sur des emplois non permanents pour des besoins liés à un accroissement temporaire d'activité ou à un accroissement saisonnier d'activité,

C'est ainsi que ces recrutements peuvent être effectués par contrat à durée déterminée de :

- maximum douze mois, renouvellements compris, pendant une même période de dix-huit mois consécutifs pour un accroissement temporaire d'activité,
- maximum six mois, renouvellements compris, pendant une même période de douze mois consécutifs pour un accroissement saisonnier d'activité.

Egalement, l'article 3-1 de la loi n° 84-53 précitée permet de recruter des agents contractuels sur des emplois permanents pour remplacer temporairement les fonctionnaires ou agents contractuels autorisés à travailler à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé annuel, maladie, maternité ou parental.

Ce type de recrutement est opéré par contrats à durée déterminée et renouvelés, par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer. Ces contrats peuvent prendre effet avant la date de départ de l'agent.

Ainsi que le prévoit l'article 136 de la loi n° 84-53 précitée, la rémunération des agents contractuels est fixée selon les dispositions des deux premiers alinéas de l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983. Ils perçoivent donc le traitement indiciaire, éventuellement le supplément familial de traitement, afférents aux emplois auxquels ils sont nommés et ils peuvent bénéficier du régime indemnitaire dans les conditions fixées par la délibération institutive pour ce type de personnel.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, autorise le Maire à **l'unanimité** :

- A valider les recrutements dans les conditions prévues par les articles 3 et 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 d'agents contractuels pour des besoins temporaires liés :

- à un accroissement temporaire d'activité,
  - à un accroissement saisonnier d'activité,
  - au remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels,
- Chargent le Maire de :
- constater les besoins liés à un accroissement temporaire d'activité, à un accroissement saisonnier d'activité et au remplacement temporaire des fonctionnaires et des agents contractuels,
  - déterminer les niveaux de recrutement et de rémunération des agents contractuels recrutés selon la nature des fonctions concernées, leur expérience et leur profil,
  - procéder aux recrutements,
- Autorisent le Maire ou son représentant à signer les contrats nécessaires.

### Modification des horaires d'ouvertures des mairies

Madame Huvey poursuit et expose au Conseil Municipal que la mairie de La Chapelle-Longueville offre actuellement une amplitude horaire d'ouverture de **28 h / hebdo** cumulées sur ses 3 sites.

Le service Ressources a tenu, des tableaux de bord dont l'analyse a mené à réfléchir à la pertinence de l'amplitude d'ouverture ainsi offerte car elle ne se justifie pas au vu des constats de fréquentation.

Il a donc été projeté de les diminuer légèrement avec, comme objectifs, le maintien de la qualité d'accueil en proposant des horaires adaptés aux besoins et aux modes de vie des usagers et la maîtrise des dépenses de fonctionnement, notamment de personnel.

La modification entrera en vigueur le **3 avril 2018** avec une amplitude horaire de **23 h / hebdo** et les horaires d'ouverture suivants :

*Commune siège de Saint-Just*

Lundi	9 h – 12 h	
Mardi		15 h 30 – 18 h 30
Mercredi		
Jeudi	9 h – 12 h	
Vendredi	9 h – 12 h	

*Commune déléguée Saint-Pierre-d'Autils*

Lundi		15 h – 18 h
Mardi		
Mercredi		
Jeudi		15 h – 18 h
Vendredi		

*Commune déléguée de La Chapelle-Réanville*

Lundi		
Mardi	10 h – 12 h	
Mercredi		
Jeudi		
Vendredi		16 h – 19 h

Monsieur Chevallier, Adjoint en charge de l'urbanisme et Madame Comtet, conseillère municipale déplorent tous deux la fermeture du samedi matin à Saint-Pierre-d'Autils. Monsieur Chevallier et Madame Alriquet, Maire déléguée de Saint-Just, ajoutent que les nouveaux horaires de la commune siège vont compliquer le dépôt des documents d'urbanisme pour les usagers et générer des dépenses supplémentaires d'affranchissement.

Monsieur Lardilleux, conseiller municipal, regrette quant à lui plus généralement la diminution de l'amplitude horaire. Monsieur Després apporte une objection à cette affirmation. Les heures d'ouverture cumulées entre les 3 mairies et l'accueil enfance montrent une augmentation du temps d'ouverture. Le maire ajoute qu'il ne s'agit pas de proposer des quantités d'heures d'ouverture mais au contraire d'avoir des horaires qui correspondent aux besoins de la population.

Le Maire explique que ces aménagements vont permettre de faire l'économie d'un poste. Il ajoute par ailleurs que depuis la création du pôle enfance, les agents d'accueil ont été soulagés d'une partie de leur travail, l'accueil Enfance étant ouvert 20 heures par semaine.

Madame Leroy, conseillère municipale, s'interroge sur le fait qu'un seul agent puisse répondre au téléphone sur les trois sites en même temps. Monsieur Turc, Maire délégué de La Chapelle-Réanville propose que soit mis en place un transfert d'appels d'une commune déléguée à l'autre, afin que les usagers puissent avoir en permanence un interlocuteur.

Enfin, Monsieur Crevel, conseiller municipal, rappelle que ces changements sont mis en place à titre expérimental.

Après en avoir délibéré, les membres du Conseil Municipal, par **4 voix contre** (*Mme Alriquet, Mme Belle, M. Lardilleux et Mme Louvigné*) et **31 voix pour**, valident cette décision.

Le Maire constate une fois encore qu'aucune proposition n'a été faite par les opposants à cette décision, ni à l'occasion des différentes commissions ou du débat en séance.

## Questions Diverses

### *Transport communal*

Madame Tourmente-Leroux aborde la question des transports communaux, notamment pour nos adolescents qui ont parfois des problèmes de mobilité, mais aussi pour les Personnes Agées isolées.

Madame Leroy, lui répond que lorsque l'on s'installe à la campagne, il faut s'attendre à ce que les transports soient réduits, voire inexistantes et que les taxes locales sont aussi proportionnelles aux services.

Monsieur le Maire rappelle que la commune disposait il y a quelques années d'un Transport A la Demande (TAD), géré par la communauté d'agglomération et que ce service, peu utilisé et de fait trop coûteux, a été supprimé.

Madame Leroy ajoute qu'il faudrait réfléchir à la mise en place d'un service de covoiturage.

### *Concours de boîte aux lettres*

Monsieur Crevel, conseiller municipal, propose une modification orthographique à apporter au précédent compte-rendu du 13 mars, à savoir :

« Madame Tourmente-Leroux propose la mise en place d'un concours de boîtes-aux-lettres, dont elle proposera prochainement les modalités précises, le principe étant que les habitants de notre commune customisent leur boîte-aux-lettres (sans en modifier la taille ni l'accès afin de rester aux normes de La Poste) et en envoient une photo pour publication sur le site de la commune ».

**Le Maire clôture la séance à 22h15.**