

COMMUNE DE FONTANIL-CORNILLON
PROCES-VERBAL DU CONSEIL MUNICIPAL
DU MARDI 11 FEVRIER 2025

L'an 2025 et le 11 février à 20 heures, le Conseil Municipal de la commune du FONTANIL-CORNILLON, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, salle du conseil et des mariages, sous la présidence de Monsieur Stéphane DUPONT-FERRIER, Maire.

Présents :

Monsieur Stéphane DUPONT-FERRIER, Maire / Monsieur Jean-Louis BERGER, Madame Brigitte MANGIONE, Monsieur Jean REYNAUD, Madame Magali BAZIA, Monsieur Salvator CALTAGIRONE, Adjoints /

Madame Danielle TASSEL, Messieurs Renaud ANTOINE, Pierre-Yves COMBE, Mesdames Nadège CALLEJON, Sophie THEVENET, Pascale LEPINAY, Monsieur Ludovic DIDIERLAURENT, Madame Laure DESPINEY, Monsieur Christian LEFELLE

Procurations :

Mme LACASSIN donne pouvoir à M. ANTOINE

Mme ROUSSIN donne pouvoir à Mme BAZIA

M. KOPP donne pouvoir à M. CALTAGIRONE

M. CORBASSON donne pouvoir à Mme THEVENET

Mme SAELEN donne pouvoir à Mme MANGIONE

Mme LAMBERT donne pouvoir à M. DUPONT-FERRIER

M. DA SILVA donne pouvoir à M. BERGER

Absent :

M. TURBAN

Nombre de membres :

Afférents au Conseil Municipal : 23

Qui ont pris part aux délibérations : 22

Date de la convocation : 5 février 2025

Date d'affichage : 5 février 2025

Secrétaire de séance :

Mme Laure DESPINEY

1/ Approbation du procès-verbal du 17 décembre 2024

Les membres du conseil municipal doivent se prononcer sur le procès-verbal de la séance du 17 décembre 2024.

Laure DESPINEY indique une erreur dans le procès-verbal du mardi 17 décembre 2024, il est écrit que le Maire explique que la compétence voirie est à la charge de la commune.

Monsieur le Maire confirme qu'il s'agit d'une erreur et qu'une correction sera apportée en ce sens dans le procès-verbal du 17 décembre.

Procès-verbal approuvé à l'unanimité.

2/ Vote des délibérations

2.1. Finances

SUBVENTION EXCEPTIONNELLE LES CLEFS DE L'AVENTURE

Rapporteur : Monsieur Jean REYNAUD, adjoint à la vie associative

L'association « Les Clefs de l'Aventure » a sollicité la commune pour une subvention exceptionnelle pour l'organisation de leur festival qui aura lieu au FONTANIL-CORNILLON les 27, 28, 29 et 30 Mars 2025.

Afin d'encourager les associations et leurs bénévoles à la création de nouvelles manifestations et de poursuivre ainsi l'animation du village, il est proposé de verser une subvention exceptionnelle de 3000 € à l'association « Les Clefs de l'Aventure ».

Vu l'avis favorable du groupe de travail,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

DECIDE de verser une subvention exceptionnelle de 3000 Euros à l'association « Les Clefs de l'Aventure » sur l'exercice 2025,

INDIQUE que les crédits sont prévus au budget 2025.

SUBVENTION EXCEPTIONNELLE MJC du FONTANIL-CORNILLON

Rapporteur : Monsieur Jean REYNAUD, adjoint à la vie associative

La MJC du FONTANIL a sollicité la commune pour une subvention exceptionnelle pour l'organisation d'une BATTLE HIP HOP qui aura lieu au FONTANIL-CORNILLON les 8 et 9 Février 2025.

Afin d'encourager les associations et leurs bénévoles à la création de nouvelles manifestations et de poursuivre ainsi l'animation du village, il est proposé de verser une subvention exceptionnelle de 500 € à la MJC du Fontanil.

Vu l'avis favorable du groupe de travail,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

DECIDE de verser une subvention exceptionnelle de 500 Euros à l'association MJC sur l'exercice 2025,

INDIQUE que les crédits sont prévus au budget 2025.

SUBVENTION EXCEPTIONNELLE « LA MAISON DES LYCEENS »

Rapporteur : Monsieur Stéphane DUPONT-FERRIER, Maire

La Ville et le lycée professionnel Françoise Dolto ont engagé un partenariat, notamment avec le CCAS, au travers de nombreux projets co construits en direction du lien intergénérationnel et de la solidarité.

Il a donc été proposé de faire appel à des jeunes élèves de la filière Accompagnement, Soins et Services à la Personne pour assurer la préparation et le service de manifestations municipales, si le nombre de jeunes est suffisant et en présence de l'un de leurs professeurs.

C'est aussi l'occasion pour ces jeunes de participer activement à un acte démocratique de rencontre avec les habitants.

Il est proposé d'autoriser le principe de versement d'une subvention d'un montant de 150€ par réunion et 500€ pour la cérémonie des vœux avec un versement de ladite subvention après chaque manifestation concernée et pour un montant maximum annuel de 1000€.

Ces subventions contribueront à la réalisation de plusieurs projets et notamment pour cette année scolaire, le projet « Je filme ma formation » avec la filière Accompagnement, Soins et Services à la Personne qui est mise en avant. Le second projet phare de cette année scolaire est celui de la mini entreprise qui propose deux objets confectionnés, une écharpe chauffante et un cale-porte personnalisable. Les objets seront mis à la vente et une partie des bénéfices reversés à l'association Soleil Rouge, une association intervenant dans les hôpitaux auprès des enfants malades.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

APPROUVE le versement de subventions à « la maison des lycéens » pour financer des actions spécifiques,

APPROUVE les montants indiqués ci-dessus avec un maximum annuel de 1000€ et un versement après chaque manifestation concernée.

Les échanges :

Laure DESPINEY s'interroge sur la genèse de cette collaboration.

Monsieur le Maire précise que plusieurs partenariats existaient, avec le CCAS, avec le suivi du lycée Dolto et la participation de Salvator CALTAGIRONE, les échanges pour des stages en crèche et bien entendu le dynamisme de leur professeur qui souhaite s'ouvrir vers l'extérieur et qui entraîne ses élèves.

SUBVENTION AMICALE DES EMPLOYES MUNICIPAUX (AEM)

Rapporteur : Monsieur Stéphane DUPONT-FERRIER, Maire

L'AMICALE DES EMPLOYES MUNICIPAUX (AEM) rassemble le personnel de la commune de Fontanil Cornillon. Cette association a pour vocation de renforcer les liens sociaux entre les agents hors du cadre professionnel.

Différentes manifestations sont organisées toute l'année tel que : Des sorties culturelles, sportives...

Afin de continuer son action, l'AMICALE DES EMPLOYES MUNICIPAUX (AEM) sollicite une subvention auprès de la commune.

Le montant de la subvention repose sur un pourcentage du montant de la base totalité des salaires de l'année précédente.

Pour 2025, le montant de la subvention s'élève donc à 7 964.06 Euros.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

DECIDE de verser une subvention de 7 964.06 Euros à l'AMICALE DES EMPLOYES MUNICIPAUX (AEM),
DIT que les crédits nécessaires sont prévus au budget.

VENTE D'UN VEHICULE COMMUNAL

Rapporteur : Monsieur Stéphane DUPONT-FERRIER, Maire

Vu, le Code Général des Collectivités territoriales,

Vu l'article L.2211-1 du Code général de la propriété des personnes publiques,

Considérant que pour l'aliénation de gré à gré supérieure à 4600€ le conseil municipal est compétent pour décider des conditions de la vente,

Monsieur le Maire informe les conseillers municipaux que suite à l'acquisition d'un nouveau véhicule pour les services techniques, le véhicule FIAT SCUDO n'est plus nécessaire au bon fonctionnement du service et peut être cédé.

Caractéristiques du véhicule : FIAT SCUDO

Modèle : COMBI-SPACE

Immatriculation : BP-560- LM

Date d'achat : 21/06/2013

Nombre de kilomètres : 82500

Dernier contrôle technique : Juillet 2024

Même s'il n'est pas possible de préciser à ce jour sa valeur exacte, le véhicule est toutefois estimé à plus de 4 600 €, seuil réglementaire nécessitant une délibération du Conseil Municipal.

Il est proposé au Conseil municipal d'accepter le principe de cession et d'autoriser Monsieur le Maire à le céder aux meilleures conditions possibles du marché.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

APPROUVE la cession du véhicule susmentionné,

AUTORISE le Maire à procéder à la cession au meilleur prix possible,

AUTORISE le Maire à effectuer toutes les formalités nécessaires à la vente de ce véhicule,

INDIQUE qu'une décision du Maire sera établie pour confirmer le prix de cession et la sortie du patrimoine de la commune pour motif « cession à titre onéreux sur bien déjà amorti » et donnera lieu à une information du Conseil Municipal.

2.2. Intercommunalité

CONVENTION DE MISE A DISPOSITION D'UN TERRAIN POUR L'INSTALLATION D'UNE BORNE DE RECHARGE POUR VEHICULES ELECTRIQUES

Rapporteur : Monsieur Stéphane DUPONT-FERRIER

Vu, le projet de convention annexé à la présente,

Grenoble-Alpes Métropole détient la compétence en matière d'infrastructures de recharge pour véhicules électriques (IRVE). A ce titre, elle a délibéré la création d'un service public de recharge pour véhicule électrique en décembre 2017 et a élaboré un schéma directeur IRVE, actualisé et adopté par délibération du 12 juillet 2023.

Ce schéma et les échanges avec la commune ont identifié le parking municipal situé rue du Rafour à proximité de l'Espace Jean-Yves Poirrier, comme pertinent pour accueillir une borne de recharge car répondant à un certain nombre de critères, notamment : rayonnement du site, absence d'alternatives, durée du stationnement, visibilité, existence d'autres sites d'intérêt à proximité.

Afin de répondre à ce besoin, la commune du Fontanil-Cornillon a donné son accord sur le positionnement de la future borne (1 borne à 2 points de charge, permettant la recharge simultanée de 2 véhicules) et est prête à lui en donner libre accès pour le bon exercice de cette compétence.

Il est proposé de mettre à disposition de la Métropole une emprise de 3m² sur la parcelle cadastrée AH 51 pour l'installation et l'exploitation d'une borne de recharge pour véhicules électriques.

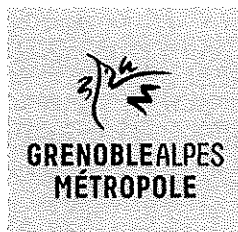
Il convient de délibérer pour définir les modalités de cette mise à disposition.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

APPROUVE l'installation d'une borne de recharges pour véhicules électriques,

APPROUVE le projet de convention tel que présenté en annexe,

AUTORISE Monsieur le Maire à signer ladite convention ou tout document s'y rapportant.



Convention de mise à disposition d'un terrain pour installation d'une borne de recharge pour véhicules électriques sur la commune du Fontanil-Cornillon

Entre les soussignés :

La commune du Fontanil-Cornillon, sise 2 rue Fétola - 38120 LE FONTANIL-CORNILLON, représentée par son Maire, Monsieur Stéphane DUPONT-FERRIER, dûment habilité à cet effet par une délibération en date du 11 février 2025.

D'une part,

Ci-après dénommée « la Commune »,

ET

GRENOBLE ALPES METROPOLE, sise le Forum, 3 rue Malakoff - 38000 Grenoble, Cedex 01, représentée par sa première Vice-Présidente, Michelle VEYRET, dûment habilitée à cet effet par une délibération du 17 juillet 2020 et un arrêté de délégation du 20 novembre 2020,

Ci-après dénommée « la Métropole »

Exposé

Grenoble-Alpes Métropole détient la compétence en matière d'infrastructures de recharge pour véhicules électriques (IRVE). A ce titre, elle a délibéré la création d'un service public de recharge pour véhicule électrique en décembre 2017 et a élaboré un schéma directeur IRVE, actualisé et adopté par délibération du 12 juillet 2023.

Ce schéma et les échanges avec la commune ont identifié le parking municipal situé rue du Rafour, à proximité de l'Espace Jean-Yves Poirrier, comme pertinent pour accueillir une borne de recharge car répondant à un certain nombre de critères, notamment : rayonnement du site, absence d'alternatives, durée du stationnement, visibilité, existence d'autres sites d'intérêt à proximité.

Afin de répondre à ce besoin, la commune du Fontanil-Cornillon a donné son accord sur le positionnement de la future borne (1 borne à 2 points de charge, permettant la recharge simultanée de 2 véhicules) et est prête à lui en donner libre accès pour le bon exercice de cette compétence.

Article 1 : Objet de la convention

Dans le cadre de l'exercice de la compétence IRVE, la commune met à disposition de la Métropole, sur la parcelle cadastrée AH 51 située au Fontanil-Cornillon, une emprise d'environ 3 m² pour l'installation et l'exploitation d'une borne de recharge pour véhicules électriques. Cette borne doit permettre l'alimentation des véhicules électriques stationnés sur les places situées devant la borne.

Article 2 : Modalités d'aménagement et d'entretien

La Métropole assure l'aménagement, l'installation et l'entretien de la borne de recharge électrique, de son alimentation et de tous les équipements liés, présents sur le site.

La Métropole s'engage à ce que l'installation de la borne de recharge pour véhicules électriques respecte la réglementation en vigueur et qu'elle soit conforme au plan annexé à la présente convention.

La Métropole assure la réalisation de la signalétique et du marquage des places dédiées à la recharge électrique.

L'entretien du sol des places de stationnement est à charge de la commune

La commune s'engage à autoriser la Métropole à intervenir à chaque fois que cela sera nécessaire pour assurer la sécurité des biens et des personnes ainsi que le bon fonctionnement de la compétence infrastructures de recharge pour véhicules électriques.

Article 3 : Indemnité d'occupation

La mise à disposition est consentie à titre gratuit.

Article 4 : Assurances

La Métropole devra souscrire toutes les assurances contre les risques inhérents à l'installation et l'utilisation de la borne de recharge pour véhicules électriques. Elle demeure entièrement et seule responsable des dommages pouvant survenir, de son fait ou de celui des personnes agissant pour son compte.

Article 5 : Durée de la convention

La présente convention prend effet à sa signature. Elle est conclue pour une durée de 10 ans. Elle ne peut se prolonger par tacite reconduction.

A l'expiration de la durée de la convention, la Métropole, ou ses ayants droit, ne pourront en aucun cas se prévaloir d'un quelconque droit au maintien sur le site.

Le renouvellement pourra être envisagé dans une nouvelle convention entre les parties.

En cas de réaménagement du site, la commune pourra résilier cette convention sous réserve d'une dénonciation par lettre recommandée avec un préavis de 6 mois.

Article 6 : Modification

Toute modification des conditions ou modalités d'exécution de la présente convention, définie d'un commun accord entre les parties, fera l'objet d'un avenant.

Article 7 : Litiges et compétences

Toutes difficultés ou contestations qui s'élèveraient à l'occasion de l'interprétation ou l'exécution de la présente convention et qui n'auraient pu faire l'objet d'un règlement amiable seront exclusivement du ressort du tribunal compétent.

Fait à Grenoble, le

En 2 exemplaires originaux

Pour la commune

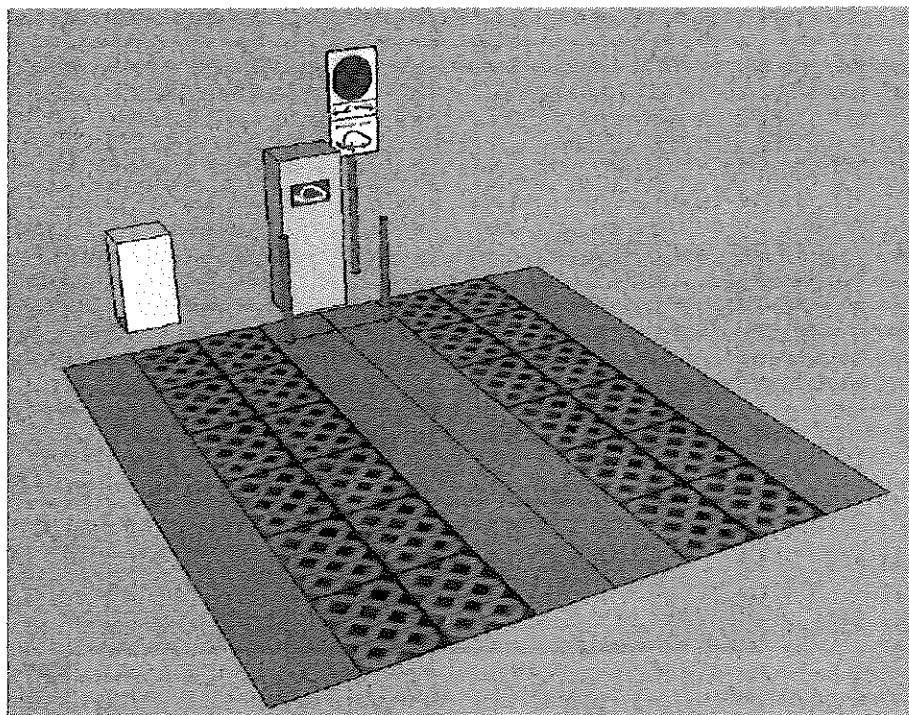
Le Maire

Stéphane DUPONT-FERRIER

Pour la Métropole

La 1ère Vice-présidente

Michelle VEYRET



CONVENTION DE MISE A DISPOSITION AVEC LE SIVOM DU NERON

Rapporteur : Monsieur Stéphane DUPONT-FERRIER, Maire

Le SIVOM du Néron dispose de la compétence « gestion d'équipements sportifs à usage intercommunal » et à ce titre, la commune du Fontanil-Cornillon met à disposition du SIVOM les terrains nécessaires à l'exercice de cette compétence.

Vu le projet municipal de doter le complexe sportif René Terpent d'un terrain multi activités et de glisse. Il convient d'actualiser la convention en vigueur pour retirer le terrain stabilisé des biens mis à disposition du SIVOM.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

ACCEPTE le projet de convention tel que présenté en annexe,

AUTORISE Monsieur le Maire à signer ladite convention ou tout document s'y rapportant.

Les échanges :

Ludovic DIDIERLAURENT demande si le gymnase est concerné par cette convention.

Monsieur le Maire indique que le gymnase n'est pas concerné par ladite convention car il est propriété du SIVOM du Néron.

CONVENTION DE MISE A DISPOSITION

COMMUNE LE FONTANIL-CORNILLON / SIVOM LE NERON

Entre les soussignés,

La commune du Fontanil-Cornillon, représentée par son maire en exercice, Monsieur Stéphane DUPONT-FERRIER, en vertu d'une délibération du conseil municipal du 11 février 2025

D'une part,

Et

Le SIVOM du Néron, représenté par son Président, Monsieur Pierre FAURE, en vertu d'une délibération du comité syndical en date du

D'autre part,

Il est exposé ce qui suit :

Le SIVOM du Néron dispose de la compétence « gestion d'équipements sportifs à usage intercommunal » et à ce titre, la commune du Fontanil-Cornillon met à disposition du SIVOM les terrains nécessaires à l'exercice de cette compétence.

La ville du Fontanil souhaite retirer des équipements mis à disposition du SIVOM et plus précisément le terrain stabilisé situé au complexe sportif René TERPENT, afin d'y réaliser un projet communal.

Il convient d'actualiser la liste des équipements mis à disposition dans le cadre de la convention signée le 22 mai 2019, afin de retirer le terrain stabilisé situé au complexe sportif René TERPENT de cette liste.

Désignation :

La commune du Fontanil-Cornillon met gratuitement à disposition du SIVOM du Néron:

- Le complexe sportif du Fontanil, composé d'un terrain en herbe et l'espace en herbe contigu et ses annexes (vestiaires, douches, buvette)
- Le terrain Vincent Clerc et ses annexes

Charges

Pour chacun des équipements visés ci-dessus, les charges sont réparties de la façon suivante :

Les charges supportées par la commune du Fontanil-Cornillon sont les charges de propriétaire, telles que définies à l'article 606 du code civil.

Les charges supportées par le SIVOM du Néron sont assumées par la commune du Fontanil-Cornillon ou le service des sports de la commune de Saint-Egrève dans le cadre de la gestion déléguée et seront mises en recouvrement auprès du SIVOM du Néron.

La commune du Fontanil-Cornillon assure :

- L'entretien des terrains et des abords
- Le traçage des terrains
- L'entretien courant, dont les vestiaires (par ses services ou prestataires)
- Les fluides
- La définition des périodes de fermeture et d'indisponibilité (en coordination avec le service des sports de St Egrève)
- Les contrôles périodiques nécessaires prévus par la réglementation

Le SIVOM du Néron a la charge de :

- Le contrôle des buts et mains courantes
- Le remplacement des filets
- La planification de l'occupation des locaux en y intégrant les contraintes protocolaires de la commune du Fontanil-Cornillon
- Préconiser les réparations et investissements à réaliser par la commune.

Reversement FCTVA

La commune du Fontanil-Cornillon s'engage à transmettre chaque année au SIVOM du Néron un état recapitulatif des dépenses de fonctionnement liées aux bâtiments et espaces publics visés par la mise à disposition au SIVOM et pour lesquelles elle a perçu le FCTVA.

La commune reversera au SIVOM le montant du FCTVA encaissé à compter du FCTVA 2019.

Durée de la convention

La présente convention annule et remplace la convention existante. Elle est conclue à partir du 1/04/2025 pour une durée d'un an, renouvelable par tacite reconduction.

Assurance

Le SIVOM s'engage à souscrire une assurance en sa qualité d'occupant des lieux:

- Pour sa responsabilité consécutive aux travaux d'aménagement à sa charge
- Pour les risques locatifs dont il doit répondre en sa qualité de locataire, notamment l'incendie, les explosions, le vol et les dégâts des eaux et en justifier au bailleur lors de la remise des clefs, en lui transmettant l'attestation émise par son assureur ou son représentant. Il devra en justifier ainsi chaque année à la demande du bailleur.

Le SIVOM devra payer les primes ou cotisations relatives à ces polices d'assurances et en justifier à première demande, supporter ou rembourser toutes surprimes qui seraient réclamées de son fait à la commune ou aux autres locataires.

De convention expresse, toutes indemnités dues au SIVOM par toute compagnie d'assurances en cas de sinistre, pour quelque cause que ce soit, seront affectées au privilège de la commune, les présentes valant en tant que de besoin de transport à concurrence des sommes qui pourront être dues.

Résiliation

La convention peut être résiliée par l'une des parties 3 mois avant la date anniversaire de la convention.

Fait au Fontanil-Cornillon, le

Le Maire du Fontanil-Cornillon

Le Président du SIVOM du Néron

Stéphane DUPONT-FERRIER

Pierre FAURE

CHARTRE RESEAU / CONVENTION DE PARTENARIAT ENTRE L'ECOLE DE MUSIQUE DU FONTANIL-CORNILLON, LE CONSERVATOIRE DE SAINT-EGREVE ET LE FOYER ARTS ET LOISIRS DE SAINT-MARTIN-LE-VINOUX DANS LE CADRE DU SCHEMA DEPARTEMENTAL POUR L'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE – RENOUVELLEMENT ET AUTORISATION DE SIGNATURE

Rapporteur : Monsieur Stéphane DUPONT-FERRIER, Maire

Accompagnées par le Département de l'Isère dans le cadre du Schéma Départemental des enseignements et de l'éducation artistique et culturelle, les communes du Fontanil-Cornillon et de Saint-Egrève se sont engagées en 2016 à travers une Charte Réseau reliant leurs établissements d'enseignement musical et définissant des objectifs d'actions communes à l'échelle du bassin de vie, le long de l'axe du tramway, ligne E.

Après la signature d'une convention de partenariat le 13 mars 2017, les deux communes et leurs écoles de musique – Fonta Musique et L'Unisson – ont développé une coopération territoriale en matière d'enseignement artistique et culturel, à travers la mise en œuvre d'une programmation partagée et de pratiques communes.

Le Foyer des Arts et Loisirs, association soutenue par la Ville de Saint-Martin-le-Vinoux qui dispense des cours instrumentaux, a fait part de sa volonté de rejoindre le Réseau et ses objectifs, justifiée par sa position géographique le long de l'axe du tramway, ligne E, et ses ambitions de coopération musicale. Cette démarche est soutenue par la Ville de Saint-Martin-le-Vinoux, qui s'est engagée dans l'accompagnement de cette dynamique partenariale.

Vu la délibération du Conseil Municipal du 24 septembre 2019 autorisant la signature d'une Charte Réseau et d'une Convention de partenariat entre l'école de musique du Fontanil-Cornillon, le conservatoire de Saint-Egrève et le Foyer Arts et Loisirs de Saint-Martin-le-Vinoux dans le cadre du schéma départemental pour l'enseignement artistique,

Vu la Charte Réseau, charte de l'enseignement musical pour le bassin de vie du Fontanil-Cornillon, Saint-Egrève et Saint-Martin-le-Vinoux annexée à la présente,

Vu la convention de partenariat entre les écoles de musique des communes du Fontanil-Cornillon et de Saint-Egrève, et l'association Foyer des Arts et Loisirs de Saint-Martin-le-Vinoux annexée à la présente. Considérant la nécessité de renouveler la signature de la Charte Réseau et de la Convention tous les 2 ans, comme précisé dans la Convention,

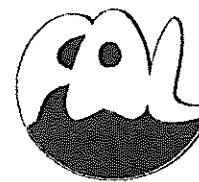
Considérant la volonté des élus de s'inscrire dans la démarche de réseau d'établissements d'enseignement artistique par bassin de vie, initié par le Conseil Départemental de l'Isère et intégrant l'école de Musique du Fontanil-Cornillon, le Conservatoire de Musique de Saint-Egrève et désormais le Foyer Arts et Loisirs (FAL) de Saint-Martin-le-Vinoux,

Le Conseil Municipal, après avoir délibéré, à l'unanimité,

APPROUVE le Charte Réseau, charte de l'enseignement musical,

APPROUVE la Convention de partenariat pour l'enseignement musical entre les écoles de musique du Fontanil-Cornillon, de Saint-Egrève et le Foyer Arts et Loisirs (FAL) de Saint-Martin-le-Vinoux,

AUTORISE Monsieur le Maire ou ses Adjoints délégués à signer la Charte Réseau et la Convention de partenariat, ainsi que tous les documents s'y rapportant.



CONVENTION DE PARTENARIAT CONSERVATOIRE DE SAINT-ÉGRÈVE, L'ÉCOLE DE MUSIQUE DU FONTANIL-CORNILLON ET LE FOYER ARTS ET LOISIRS DE SAINT-MARTIN-LE-VINOUX	ENTRE LE
--	-----------------

La **COMMUNE DU FONTANIL-CORNILLON**, 2 rue Fétola 38120 LE FONTANIL-CORNILLON représentée par son Maire ou l'Adjoint délégué dûment autorisé par délibération du 21 septembre 2021,

Ci-après dénommée « **commune du Fontanil-Cornillon** »

D'une part,

La **COMMUNE DE SAINT-ÉGRÈVE**, 36 av. Général de Gaulle 38120 SAINT-ÉGRÈVE représentée par son Maire ou l'Adjoint délégué dûment autorisé par délibération du 24 novembre 2021

Ci-après dénommée « **commune de Saint-Égrève** »

D'autre part,

L'**association FOYER ARTS ET LOISIRS**, régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 sur les sociétés à but non lucratif, fondée en 1959, agréée AJEP par le ministère de la jeunesse et des sports (n° 38 06 086), ayant son siège à la Maison des Moais, 3 rue des Rosiers, 38950 SAINT-MARTIN-LE-VINOUX, représentée par son co-président

Ci-après dénommée « **Foyer Arts et Loisirs** »

D'autre part.

PRÉAMBULE

Accompagnées par le Département de l'Isère dans le cadre du Schéma Départemental des enseignements et de l'éducation artistique et culturelle, les communes du Fontanil-Cornillon et de Saint-Egrève se sont engagées en 2016 dans une Charte Réseau reliant leurs établissements d'enseignement musical et définissant des objectifs d'actions communes à l'échelle du bassin de vie, le long de l'axe du tramway, ligne E.

Après la signature d'une convention de partenariat le 13 mars 2017, les deux communes et leurs écoles de musique – Fonta Musique et L'Unisson – ont développé une coopération territoriale en matière d'enseignement artistique et culturel, à travers la mise en œuvre d'une programmation partagée et de pratiques communes.

Le Foyer des Arts et Loisirs, association soutenue par la Ville de Saint-Martin-le Vinoux qui dispense des cours instrumentaux, a rejoint le Réseau et ses objectifs en 2019, soutenue par la Ville de Saint-Martin-le-Vinoux qui s'est engagée dans l'accompagnement de cette dynamique partenariale.

Vu la Charte de l'enseignement artistique spécialisé (2001)

Vu le Schéma d'orientation pédagogique de l'enseignement initial de la musique (2020-2026)

Vu la Charte Réseau (2016)

Vu la délibération du Conseil Municipal du Fontanil-Cornillon du 11 février 2025 portant signature de la Charte Réseau et de la Convention précitées pour le développement de relations partenariales et de collaboration par bassin de vie, entre le Conservatoire de Musique de SAINT-EGREVE, l'école de Musique du FONTANIL-CORNILLON et le Foyer Arts et Loisirs de SAINT-MARTIN LE VINOUX, dans le cadre du schéma départemental pour l'enseignement artistique,

Vu la délibération du Conseil Municipal de Saint-Egrève du 24 novembre 2021 portant signature de la Charte Réseau et de la Convention précitées pour le développement de relations partenariales et de collaboration par bassin de vie, entre le Conservatoire de Musique de Saint-Egrève, l'école de Musique du Fontanil-Cornillon et le Foyer Arts et Loisirs de Saint-Martin-le-Vinoux, dans le cadre du schéma départemental pour l'enseignement artistique,

La commune du Fontanil-Cornillon, la commune de Saint-Egrève et l'association Arts et Loisirs déclarent expressément avoir pris connaissance des dispositions de ladite convention et s'engagent à les respecter.

CECI ÉTANT EXPOSÉ, IL EST ARRÊTÉ CE QUI SUIT :

Article 1 - Objet de la présente convention

Les communes du Fontanil-Cornillon et de Saint-Egrève, et à travers elles l'école de musique du Fontanil-Cornillon Fonta Musique et le conservatoire de Saint-Egrève L'Unisson, ainsi que l'association Foyer Arts et Loisirs de Saint-Martin-Le-Vinoux, conviennent de se concerter et de collaborer autour de projets de concerts communs et partagés.

Article 2 – Obligations réciproques

Les communes du Fontanil-Cornillon et de Saint-Egrève, et l'association Foyer Arts et Loisirs, s'engagent à :

- Se concerter autour de projets communs
- Se concerter sur la mise à disposition équilibrée de salles de concerts et de lieux de diffusion, selon la pertinence des projets et les disponibilités des équipements.

Article 3 – Contribution financière

Ces projets organisés en commun entre les structures ne devront engager aucune contribution financière supplémentaire facturée à l'autre partie.

Article 4 : Durée de la présente convention

La convention est conclue pour une durée de 2 ans. Elle prend effet le jour de sa signature par les trois parties et s'éteindra de plein droit à la fin de la durée précitée.

Article 5 : Renouvellement

La présente convention pourra faire l'objet d'un renouvellement dans les conditions définies par les trois parties lors d'une réunion de bilan fixée à la demande de l'une des parties, permettant de faire le point sur les projets passés et à venir.

Article 6 : Résiliation

En cas d'inexécution de l'une des obligations prévues par la présente convention, cette dernière sera résiliée de plein droit par l'un des contractants après mise en demeure par lettre avec accusé de réception restée sans réponse pendant 30 jours.

Article 7 : Litige

En cas de litiges portant sur l'interprétation ou l'application de la présente convention, les parties conviennent de s'en remettre à l'appréciation du tribunal administratif de Grenoble, mais seulement après épuisement des voies amiables (conciliation, arbitrages...).

Fait et passé à....., le

La commune de Saint-Égrève

La Commune du Fontanil-Cornillon

L'Association Foyer Arts et Loisirs

2.3. Personnel

RAPPORT SOCIAL UNIQUE ANNEE 2023

Monsieur le Maire explique que la loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019 a prévu dans son article 5 l'élaboration d'un Rapport Social Unique (RSU) annuel.

Ce rapport a vocation à rassembler en un seul document les divers rapports élaborés jusqu'à présent. Aussi, sera annexé au procès-verbal du conseil municipal la synthèse du Rapport Social Unique (RSU) pour l'année 2023. Ce rapport a été établi grâce à un outil en ligne mis à disposition par le Centre de Gestion de l'Isère. Grâce à cet outil, les données du RSU sont valorisées au travers d'une synthèse au format PDF qui reprend les principaux indicateurs du RSU (effectifs, caractéristiques des agents sur emploi permanent, pyramide des âges, temps de travail, mouvements et promotions, budget et rémunérations, formation, action sociale et protection sociale complémentaire, conditions de travail, handicap, relations sociales, absentéisme...).

Le RSU 2023 a été présenté au Comité Social Territorial du 14 janvier 2025 et a reçu un avis favorable à l'unanimité.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

PREND ACTE des éléments détaillés du rapport social unique établi sur la base des données disponibles de l'année 2023.

Les échanges :

Laure DESPINEY a deux questions.

Elle indique que la loi de transformation de la fonction publique date de 2019 et souhaite savoir pourquoi le premier rapport n'arrive qu'en 2023, pourquoi il n'y en a pas eu en 2020, 2021.

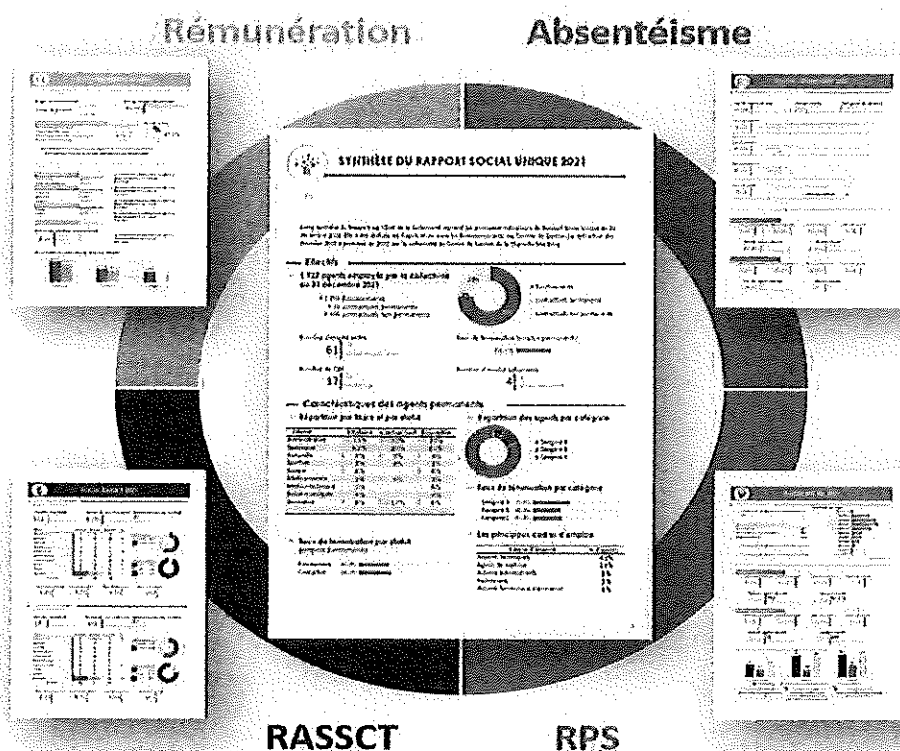
Sa deuxième question porte sur les suites réservées à ce rapport, des actions de travail ou autres sont-elles envisagées.

Monsieur le Maire répond que des actions ont été menées bien avant ce rapport. En ce qui concerne la première question Monsieur le Maire précise qu'entre le vote de la loi et le vote des décrets d'application il y a toujours un délai, les décrets ont été pris plus tard et la commune avait un délai pour les mettre en œuvre, il a été nécessaire de développer les outils, en lien avec le Centre de Gestion. Pour rappel, toutes les données du rapport social unique sont complétées par la commune puis il est compulsé par le centre de gestion pour l'ensemble des collectivités.

Ludovic DIDIERLAURENT est surpris que dans ce rapport il n'y ait pas de démarches Prévention TMS.

Monsieur le Maire confirme que nos démarches n'ont pas donné lieu à des formalisations, mais que la commune est active en terme de prévention, à l'écoute des besoins des agents. Le document est perfectible et des actions, d'ores et déjà mises en œuvre, pourront être valorisées, notamment sur les TMS.

La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE



COMMUNE DE FONTANIL CORNILLON

2023



DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

Date de publication : 16/12/2024
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de l'Isère



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



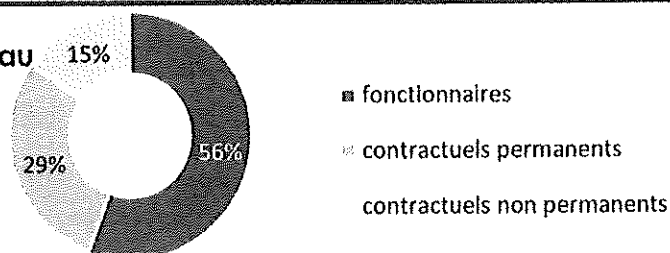
COMMUNE DE FONTANIL CORNILLON

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion de l'Isère.

Effectifs

72 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 40 fonctionnaires
- > 21 contractuels permanents
- > 11 contractuels non permanents



Nombre d'emploi aidés

0 | 0%
Part des emplois aidés (tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

75,4%

Nombre de CDI

3 | 14%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

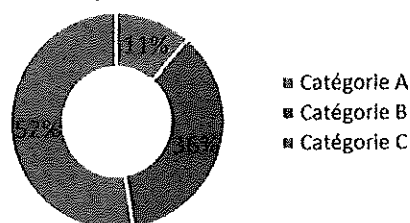
2 | 3%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	30%	10%	23%
Technique	40%	19%	33%
Culturelle	5%	52%	21%
Sociale	13%	5%	10%
Médico-sociale	13%	14%	13%

Répartition des agents par catégorie



Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 100,0%
Catégorie B 63,6%
Catégorie C 78,1%

Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

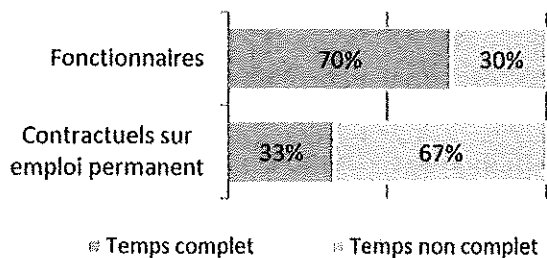
Fonctionnaire 80,0%
Contractuel 66,7%

Les principaux cadres d'emplois

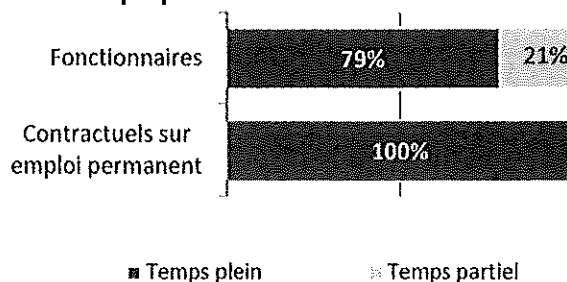
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	28%
Assistants d'enseignement artistique	20%
Adjointes administratifs	13%
Auxiliaires de puériculture	11%
Educateurs de jeunes enfants	5%

Temps de travail des agents permanents

➤ Répartition des agents à temps complet ou non complet



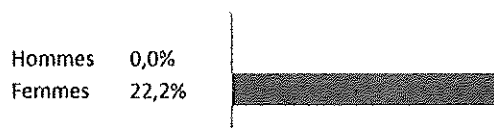
➤ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➤ Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sociale	60,0%	Technique	100,0%
Technique	50,0%	Culturelle	90,9%
Culturelle	50,0%		

➤ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



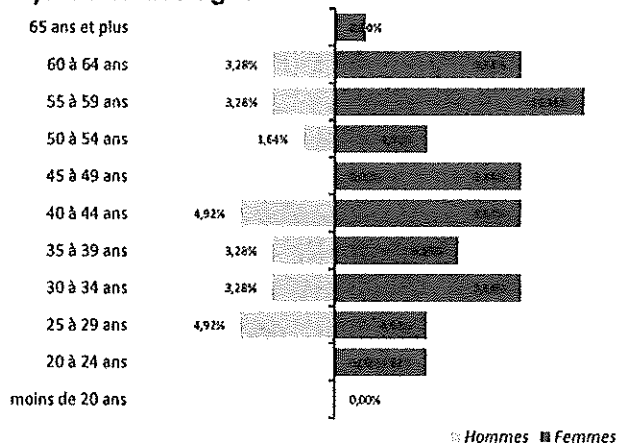
Pyramide des âges

➤ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	48,8
Contractuels sur emploi permanent	37,5
Emplois permanents	44,9

➤ Pyramide des âges



Équivalent temps plein rémunéré

➤ 47,2 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	35,3
> Contractuels sur emploi permanent	9,8
> Contractuels sur emploi non permanent	2,1

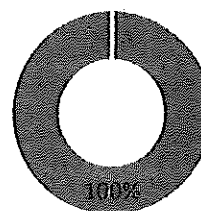
Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	4,5
Catégorie B	12,3
Catégorie C	28,3

Positions particulières

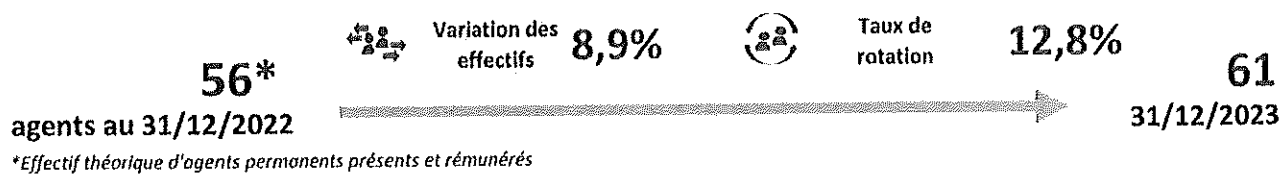
1,6% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Agents détachés dans une autre structure
- Agents détachés dans la collectivité
- Agents mis à disposition dans une autre structure
- Agents mis à disposition dans la collectivité
- Autres positions particulières



Mouvements

Evolution des effectifs permanents



5 départs

Principaux motifs (départs nets)

Démission	60%
Mutation (changement de collectivité)	40%

10 arrivées

Principaux motifs (arrivées nettes)

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	50%
Remplaçants	20%
Vole de mutation	20%
Intégration directe	10%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

57,5%

Des indemnités de fin de contrat ont été versées par la collectivité

Part des agents avec avancement de grade

0,0%

Aucune procédure de rupture conventionnelle n'a été initiée au sein de la collectivité

Part des agents avec promotion interne*

0,0%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

Sanctions disciplinaires

0 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

Sanctions 1er groupe	0	0
Sanctions 2ème groupe	0	0
Sanctions 3ème groupe	0	0
Sanctions 4ème groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

Budget et rémunérations

➡ Les charges de personnel représentent 53% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	4 529 470 €	Charges de personnel*	2 389 433 €	➡	Soit 52,75 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

➡ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire 1 022 064 €
1 254 438 €	Primes 199 651 €
	SFT* 12 480 €
	HSC 16 597 €
	NBI* 3 646 €

*uniquement des fonctionnaires

➡ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s	-	31 990 €	s	24 682 €	s
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	s	22 763 €	s	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	s	-	27 778 €	s	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	s	s	-	-	25 829 €	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	26 202 €	s
Moyenne toute filière	45 611 €	s	32 880 €	23 603 €	25 724 €	25 987 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➡ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 15,92 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	17,02%
Contractuels sur emploi permanent	11,14%
Emplois permanents	15,92%

➡ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA

➡ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

➡ 1 083,78 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées

➡ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

➡ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	6 509 €	0 €	0%	-	-	-	s	s	-	-	-	-
Catégorie B	1 833 €	0 €	0%	s	s	-	622 €	0 €	0%	656 €	0 €	0%
Catégorie C	1 423 €	0 €	0%	1 496 €	0 €	0%	841 €	0 €	0%	-	-	-

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 15,8 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 12,4 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,33%	3,39%	4,01%	3,36%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,33%	3,39%	4,01%	3,36%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,27%	6,31%	5,63%	3,36%

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

➔ 40,28 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

➔ 5 accidents du travail déclarés

8,2 accidents du travail pour 100 agents permanents

111 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

➔ 60% des accidents du travail concernent la filière Médico-sociale

Filière

60%

40%

■ Médico-sociale ■ Technique ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

Type d'accident

Genre

Catégorie



■ Trajet
■ Service

■ Femmes
■ Hommes

■ Catégorie A
■ Catégorie B
■ Catégorie C

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

Nombre de BOETH sur emploi permanent

4 | 6,6%

Part des BOETH sur emploi permanent



■ Femmes
■ Hommes

■ Titulaire
■ Contractuel permanent

■ Catégorie A
■ Catégorie B
■ Catégorie C

Prévention et risques professionnels

➔ Aucun agent affecté à la prévention
Dépenses en matières de prévention :

390 €

390 €

■ Dépenses pour l'amélioration des conditions de travail

■ Formations habilitations

- Existence d'un document unique (DUERP) ✗
- Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux ✗
- Existence d'une démarche de prévention des TMS ✗
- Existence d'une démarche de prévention des risques cancérogènes (CMR) ✗
- Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail ✓
- Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie ✓

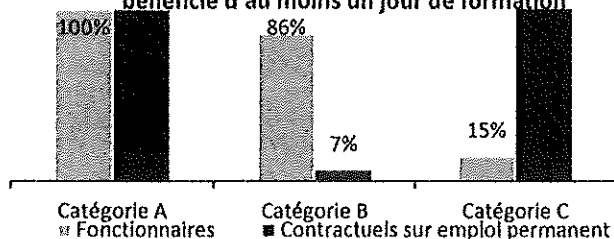
Formation

⇒ 39% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 41,3%

Hommes 33,3%

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation

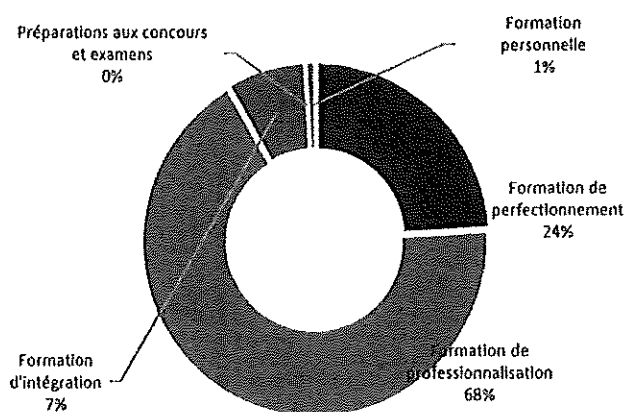


Le budget consacré à la formation est de 15 857 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	69,4%
Autres organismes	21,2%
Formation des apprentis	7,7%
Frais de déplacement	1,7%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

⇒ Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent > 1,8 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	83,3%
Autres organismes	16,7%
Collectivité	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

⇒ Il existe un accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	200 €	116 €
Nombre de bénéficiaires	26	30

L'action sociale

Prestations servies directement par la collectivité	X
Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion	X
Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale	X
Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale	✓

Relations sociales

⇒ La collectivité a été concernée par des grèves.

Sur mot d'ordre national	100%
Sur mot d'ordre uniquement local	0%
Non précisé, autres	0%

⇒ La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

CST	5
CAP	0
CCP	0

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2022

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2022

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

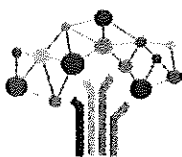
1. Absences compressibles :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...) Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.

Date de publication : décembre 2024

Version 1



FOCUS ABSENTEISME 2023

Emplois permanents uniquement

Données globales sur l'absentéisme (emplois permanents)

*Un agent peut être compté plusieurs fois si absent sur plusieurs motifs

Poids des agents absents*

42,6% | 26
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

50 | 1 253
Nombre de jours d'absence

Coût global de l'absence tout statut*

173 674 €
3,83% des dépenses de fonctionnement

*Nb de jours d'absence total X le coût moyen d'un agent (Charges de personnel/ETPR)

Taux d'absentéisme

5,6% | Compressible 4,0%
Autres 1,6%

Le taux d'absentéisme est de 6 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 6 agents a été absent toute l'année.

Taux d'exposition

42,6% | Compressible 37,7%
Autres 4,9%

Le taux d'exposition est de 43 %, cela signifie que 43 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence

82,0% | Compressible 73,8%
Autres 8,2%

Le taux de fréquence est de 82 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 82 arrêts sur l'année.

Indice de gravité

25,1 | Compressible 19,82 | Non compressible 0,00 | Autre 72,20

L'indicateur de gravité est de 25, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 25 jours.

Données absentéisme selon le statut (emplois permanents)

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
5,3%	45,0%	82,5%	23,3

Part des agents absents

45,0% | 18
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

33 | 769
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
6,3%	38,1%	81,0%	28,5

Part des agents absents

38,1% | 8
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

17 | 484
Nombre de jours d'absence

Données absentéisme selon les tranches d'âge

Données absentéisme selon les tranches d'âge
(emplois permanents)

*Un agent peut être compté plusieurs fois si absent sur plusieurs motifs

Tranche d'âge	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition*	
65 ans et plus	0,0%	0,0%	Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 30 à 34 ans avec 20,03%
60 à 64 ans	10,0%	37,5%	
55 à 59 ans	1,2%	30,0%	
50 à 54 ans	7,0%	50,0%	
45 à 49 ans	1,1%	33,3%	
40 à 44 ans	4,5%	11,1%	Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 30 à 34 ans avec 112,5%
35 à 39 ans	0,2%	33,3%	
30 à 34 ans	20,0%	112,5%	
25 à 29 ans	0,8%	50,0%	
20 à 24 ans			
moins de 20 ans			

Données absentéisme selon le motif d'absences
(emplois permanents)

Motif d'absence	Taux d'absentéisme	Taux de fréquence	Taux d'exposition	Indice de gravité
Pour maladie ordinaire	4,0%	73,8%	37,7%	19,8
Pour accidents du travail imputables au service	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour congé de maladie longue durée	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maternité et adoption (1)	1,6%	8,2%	4,9%	72,2
Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, pour paternité et accueil de l'enfant, pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance	0,0%	0,0%	0,0%	0,0

Absences compressibles selon le nombre d'arrêt moyen par agent absent

Selon le statut

Fonctionnaires

Pour maladie ordinaire	1,9 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	Aucun arrêt
Pour accidents du travail imputables au trajet	Aucun arrêt

Contractuels permanents

Pour maladie ordinaire	2,1 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	Aucun arrêt
Pour accidents du travail imputables au trajet	Aucun arrêt

Zoom sur la maladie ordinaire
(emplois permanents)

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme 4,0%
- Taux d'exposition 37,7%
- Taux de fréquence 73,8%
- Gravité 19,8 jours par arrêt
- 23 agents absents pour maladie ordinaire
- 16 fonctionnaires 7 contractuels permanents

Part des agents absents

37,7% | 23
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

45 | 892
Nombre de jours d'absence

▸ Part des agents absents pour maladie ordinaire

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
40,00%	33,33%

Selon le genre

Femmes	Hommes
39,13%	33,33%

▸ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	10,0%
55 à 59 ans	1,2%
50 à 54 ans	7,0%
45 à 49 ans	1,1%
40 à 44 ans	4,5%
35 à 39 ans	0,2%
30 à 34 ans	7,7%
25 à 29 ans	0,8%
20 à 24 ans	3,2%
Moins de 20 ans	0,0%

▸ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 60 à 64 ans, soit 10%

Zoom sur les accidents de service et de trajet (Emplois permanents)

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme 0,0%
- Taux d'exposition 0,0%
- Taux de fréquence 0,0%
- Gravité 0,0
- 0 agent absent suite à des accidents (service ou trajet)

Part des agents absents

0,0% | 0
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

0 | 0
Nombre de jours d'absence

▸ Part des agents absents pour accident de travail

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
0,00%	0,00%

Selon le genre

Femmes	Hommes
0,00%	0,00%

▸ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	0,0%
55 à 59 ans	0,0%
50 à 54 ans	0,0%
45 à 49 ans	0,0%
40 à 44 ans	0,0%
35 à 39 ans	0,0%
30 à 34 ans	0,0%
25 à 29 ans	0,0%
20 à 24 ans	0,0%
Moins de 20 ans	0,0%

Zoom sur la longue maladie, la disponibilité d'office, la grave maladie et maladie de longue durée

Chiffres clés (emplois permanents)

Part des agents absents

› Taux d'absentéisme	0,0%
› Taux d'exposition	0,0%
› Taux de fréquence	0,0%
› Gravité	0,0
› 0 agent absent	

0,0% | 0
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

0 | 0
Nombre de jours d'absence

› Part des agents absents

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
0,00%	0,00%

Selon le genre

Femmes	Hommes
0,00%	0,00%

› Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	0,0%
55 à 59 ans	0,0%
50 à 54 ans	0,0%
45 à 49 ans	0,0%
40 à 44 ans	0,0%
35 à 39 ans	0,0%
30 à 34 ans	0,0%
25 à 29 ans	0,0%
20 à 24 ans	0,0%
Moins de 20 ans	0,0%

Zoom sur les congés maternité et paternité (y compris accueil de l'enfant et adoption)

Chiffres clés (emplois permanents)

› Taux d'absentéisme	1,6%
› Taux d'exposition	4,9%
› Taux de fréquence	8,2%

Part des agents absents

4,9% | 3
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: 361

Zoom sur les absences pour "autres raisons" (hors motif syndical ou de représentation)

Chiffres clés (emplois permanents)

› Taux d'absentéisme	0,0%
› Taux d'exposition	0,0%
› Taux de fréquence	0,0%

Part des agents absents

0,0% | 0
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: 0

Zoom sur les emplois non permanents

Chiffres clés (emplois non permanents)

› Taux d'absentéisme	3,4%
› Taux d'exposition	0,1%
› Taux de fréquence	0,2%
› Gravité	16,9
› 4 agents absents	

Part des agents absents

36,4% | 4
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

8 | 135
Nombre de jours d'absence

› Part des agents absents

Selon le genre

Femmes	Hommes
66,67%	0,00%

› Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	
60 à 64 ans	0,0%
55 à 59 ans	0,7%
50 à 54 ans	0,0%
45 à 49 ans	0,0%
40 à 44 ans	0,5%

35 à 39 ans	
30 à 34 ans	1,1%
25 à 29 ans	32,9%
20 à 24 ans	0,0%
Moins de 20 ans	0,0%

Zoom sur la maladie ordinaire

Chiffres clés (non permanents)	
› Taux d'absentéisme	3,4%
› Taux d'exposition	0,1%
› Taux de fréquence	0,2%
› Indice de gravité	16,9

Part des agents absents

36,4% | 4
 Nombre d'agents absents
 Nombre de jours d'absence: 135

Zoom sur les accidents de travail

Chiffres clés (non permanents)	
› Taux d'absentéisme	0,0%
› Taux d'exposition	0,0%
› Taux de fréquence	0,0%
› Indice de gravité	0,0

Part des agents absents

0,0% | 0
 Nombre d'agents absents
 Nombre de jours d'absence: 0

Précisions méthodologiques

› Les enjeux de l'évaluation de l'absentéisme

Face aux enjeux actuels de santé au travail, de prévention des risques et de maîtrise des ressources ainsi que de la masse salariale, il est nécessaire de s'intéresser à nos pratiques de gestion des ressources humaines. Dans ce contexte, l'absentéisme, en tant que phénomène multifactoriel générant un coût significatif et impactant la qualité, voire la continuité du service public, est une préoccupation majeure pour les employeurs territoriaux. Etant donné la part imprévisible des absences, la mise en oeuvre des actions de maîtrise de l'absentéisme ne peut s'appuyer exclusivement sur des indicateurs quantitatifs. De plus, l'absentéisme demeure un sujet complexe aux nombreuses définitions dont aucune ne fait consensus. Les modes de calcul sont multiples et les indicateurs peuvent varier. Son évaluation demeure difficile à mettre en place comme les comparaisons entre employeurs qui sont à prendre avec précaution. Aussi, les Centres de Gestion ont élaboré une méthodologie nationale comprenant des définitions et des indicateurs d'absentéisme communs. Celle-ci s'accompagne d'un outil de mesure et de suivi de l'absentéisme permettant à chaque employeur de disposer d'une analyse sur sa collectivité, sur la base des données du Rapport Social Unique. Il est ainsi possible d'établir des comparaisons objectives entre collectivités grâce aux analyses réalisées par les Centres de Gestion.

› 3 "groupes d'abences" identifiés

1/Absences compressibles	2/Absences médicales	3/ Absences globales
Maladie ordinaire et accidents du travail	Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	Absences médicales+ Maternité, paternité adoption, autres raisons*

*Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...) Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

▸ Les indicateurs d'absences

Taux d'absentéisme

(Nombre de jours calendaires d'absences x 100)

/

(Nombre d'agents au 31/12 x 365)

Note de lecture

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

Le choix de la règle des 365ème

Face aux différentes formules de calcul existantes, les Centres de Gestion ont retenu la règle des 365ème. Comme tout mode de calcul, il résulte d'un choix et présente des qualités et des défauts. La règle des 365ème retient comme numérateur le nombre total de jours calendaires d'absence, bien que cela puisse tendre à surévaluer le nombre de jours effectivement non travaillés en intégrant des jours non ouvrés dans le décompte des absences. À l'inverse, la règle du 5/7ème (nombre de jours calendaires multiplié par 5/7) tend à réduire l'impact des jours non ouvrés dans le décompte des absences, mais peut conduire à minimiser l'absentéisme en particulier face à des arrêts "courts" ne comportant que des jours ouvrés. La règle des 365ème présente aussi l'avantage de recourir à des données présentes au sein des collectivités et respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie (nombre de jours calendaires). De plus, cette formule de calcul est plus adaptée aux temps non complets, nombreux dans les collectivités, contrairement à la règle du 5/7ème qui applique 5 jours de travail sur 7 en ne retenant que les temps complets.

Taux d'exposition

(Nombre d'agents absents) x 100

/

(Nombre d'agents au 31/12)

Note de lecture

Si le taux d'exposition est de 8 %, cela signifie que 8 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence

(Nombre d'arrêts x 100)

/

(Nombre d'agents au 31/12)

Note de lecture

Si le taux de fréquence est de 40 %, cela signifie que pour 100 agents présents au 31/12, on dénombre 40 arrêts sur l'année, soit 0,4 arrêt par agent

Gravité

Nombre de jours calendaires d'absences

/

Nombre d'arrêts

Note de lecture

Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.

N.B. Pour chaque indicateur, il convient dans tous les cas d'être attentif et de préciser la nature des absences comptées, la période de décompte, le statut et le profil des agents (âges, métiers...) pris en compte dans l'analyse.

Réalisation

Cette synthèse sur l'absentéisme reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.



Date de publication : décembre 2024
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de l'Isère

Version 1



FOCUS RPS

Pyramide des âges

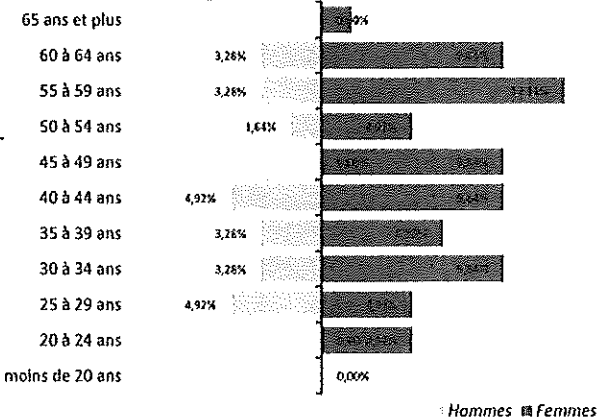
- En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	48,8
Contractuels sur emploi permanent	37,5
Emplois permanents	44,9

- En moyenne, les fonctionnaires ont 49 ans
- En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 38 ans

Pyramide des âges



Absences

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
5,3%	45,0%	82,5%	23,3

Part des agents absents

45,0% | 18
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

33 | 769
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
6,3%	38,1%	81,0%	28,5

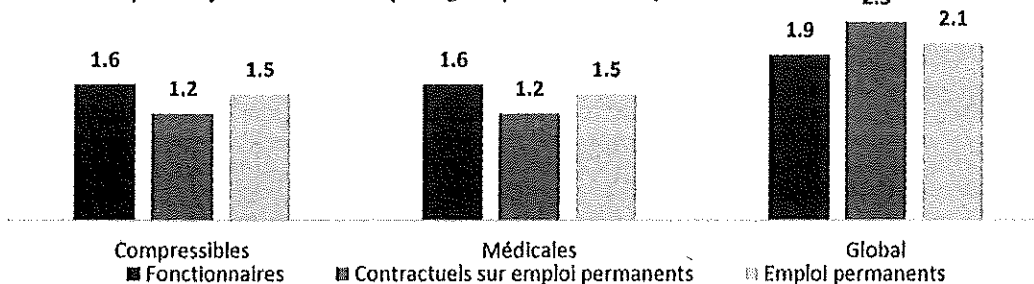
Part des agents absents

38,1% | 8
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

17 | 484
Nombre de jours d'absence

Nombre moyen de jours d'absence par agent présent au 31/12



1/Absences compressibles

Maladie ordinaire et accidents du travail

2/Absences médicales

Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

3/Absences globales

Absences médicales+ Maternité, paternité adoption, autres raisons*

Les heures supplémentaires et complémentaires

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

Nombre moyen d'heures réalisées par agent concerné ou non

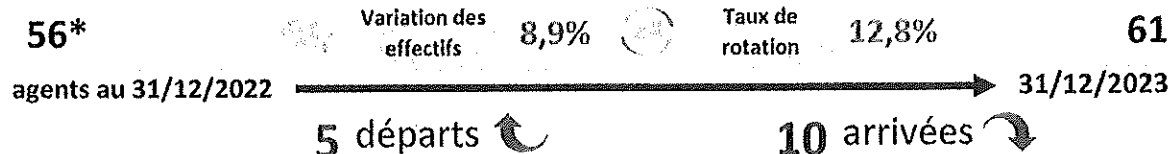
Technique	38,2
Culturelle	17,0
Sociale	10,8
Femmes	14,3
Hommes	17,0
Fonctionnaires	11,4
Contractuels permanents	30,0

Télétravail

La collectivité n'a pas délibéré sur la mise en place du télétravail

Mouvements de personnel

Evolution des effectifs permanents



Le taux de rotation s'élève à 12,8%

Accidents de travail et maladies professionnelles

Le taux de fréquence des accidents de travail est de 0 pour 100 agents permanents

	Nombre d'arrêts
Accident de service	0/0
Accident de trajet	0/0
Maladies professionnelles	0/0
ATI** au cours de l'année	0/0

** Allocations Temporaires d'Invalidité (ATI)

Les principaux cadres d'emplois concernés par les accidents de travail (selon le nb de jours d'arrêt)

	% sur le total des jours d'arrêt	Nb moyen de jours
Auxiliaires de puériculture	74,5%	138
Adjointes techniques	25,5%	71

Documents et démarches de prévention

- Existence d'un document unique (DUERP)
- Existence d'un plan de prévention des RPS
- Existence d'une démarche de prévention des TMS
- Existence d'une démarche de prévention des risques cancérigènes (CMR)
- Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail
- Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie

X
X
X
X
✓
✓

— Dépenses, Formations liées à la prévention

Nombre de jours de formation

5

0 €

Dépenses liées à la formation

Prévention

390 €

Dépenses liées à la prévention

Actions et dépenses de préventions

Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention

Montant en €

Nombre de jours

Coût moyen

0 €

0

-

Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

0 €

5

0 €

Formation dans le cadre des habilitations

0 €

0

-

Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)

390 €

Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Équipements de Protection Individuelle...)

0 €

— Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Nombre d'accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle

0

0,0%

des agents permanents

Femmes

Hommes

Catégorie A

0

0

Catégorie B

0

0

Catégorie C

0

0

— Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

Nombre de décisions d'accords de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année

0

Nombre de décisions d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail

0

Nombre de demandes de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

0

Nombre de décisions de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

0

— Nombre de signalements

	Nombre de signalements pour 1 000 agents permanents	Emanant des usagers		Emanant du personnel	
		avec arrêt de travail	sans arrêt de travail	avec arrêt de travail	sans arrêt de travail
Femmes	Actes de violence physique	0	0	0	0
	Actes de violence sexuelle	0	0	0	0
	Harcelement moral	0	0	0	0
	Harcelement sexuel	0	0	0	0
	Actes de discrimination	0	0	0	0
	Agissements sexistes	0	0	0	0
	Menaces et actes d'intimidation	0	0	0	0
Hommes	Actes de violence physique	0	0	0	0
	Actes de violence sexuelle	0	0	0	0
	Harcelement moral	0	0	0	0
	Harcelement sexuel	0	0	0	0
	Actes de discrimination	0	0	0	0
	Agissements sexistes	0	0	0	0
	Menaces et actes d'intimidation	0	0	0	0

— Droits sociaux

La collectivité a été concernée par des grèves

Droits syndicaux

	Nombre de jours de grève	Heure de décharges d'activité de services
Sur mot d'ordre national	33	Auxquelles ont droit les organisations syndicales -
Sur mot d'ordre uniquement local	0	Nombre d'heures effectivement utilisées -
Non précisé, autres	0	

Zoom sur les indicateurs suivis au niveau national par le
Conseil Commun de la Fonction Publique

Taux de rotation des agents permanents

Taux de visite sur demande au
médecin de prévention

12,8%

0,0

pour

100 agents permanents

Nombre d'actes de violences envers le
personnel

Absentéisme pour raisons de santé

0,0

actes

14,6

jours

pour 1 000 agents
permanents

d'arrêt par agent
permanent

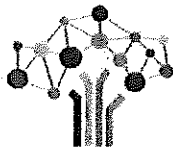
L'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique du 22 octobre 2013 prévoit que chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Ce document se compose de données de cadrage, d'indicateurs de perception ou de vécu et indicateurs de fonctionnement mais également des indicateurs de santé au travail. Pour répondre à cette obligation réglementaire, il convient de compléter cette synthèse quantitative des RPS par des éléments qualitatifs.

Les indicateurs quantitatifs présentés ici sont ceux préconisés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFF, Livret 5 : Indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux) et présents dans le Rapport sur l'Etat du personnel des Collectivités. 4 indicateurs, suivis au niveau national par le Conseil Commun de la Fonction Publique, sont aussi précisés selon des modalités de calculs identiques, à savoir : le taux d'absentéisme pour raisons de santé, le taux de rotation, le taux de visite sur demande au médecin de prévention et le nombre d'actes de violence physique envers le personnel.

Réalisation

Cette synthèse sur les risques psychosociaux reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le

Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.



Date de publication : **décembre 2024**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de l'Isère

Version 1



FOCUS REMUNERATION 2023

Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

Budget de fonctionnement

4 529 470 €

Charges de personnel

2 389 433 €

Part des charges de personnels

52,8%

55,2%

Moyenne de la strate (2022)

Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes	1 254 438 €
Primes et Indemnités versées	199 651 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	16 597 €
Nouvelle Bonification Indiciaire	3 646 €

Part des primes



15,9%

- ↳ Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
- ↳ Votre collectivité a rémunéré 1 084 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

Rémunérations (Emplois permanents)

Moyenne selon le statut

Fonctionnaires	28 892 €
Contractuels permanents	23 896 €

- ↳ La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 28 892 €

Moyenne selon la catégorie

Catégorie A	40 421 €
Catégorie B	27 873 €
Catégorie C	25 744 €

- ↳ La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 25 744 €

Moyenne selon le genre

Hommes	28 999 €
Femmes	27 480 €

- ↳ La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 27 480 €

Moyenne globale

27 802 €

- ↳ La rémunération moyenne annuelle brute est de 27 802 €

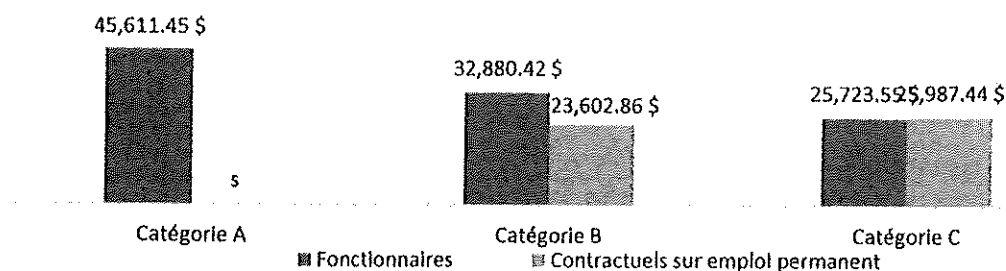
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

Catégorie A	-
Catégorie B	-9,9%
Catégorie C	-13,3%

- ↳ L'écart de rémunération le plus important concerne les agents de la catégorie C

Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie



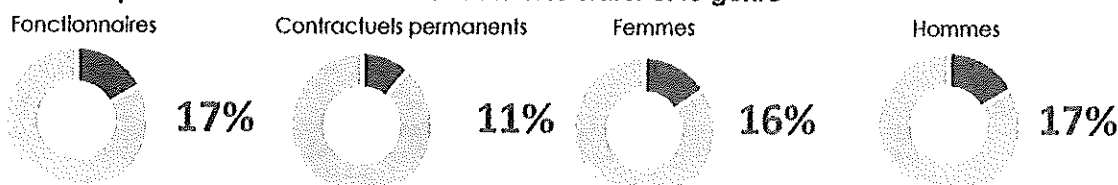
Primes (Emplois permanents)

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

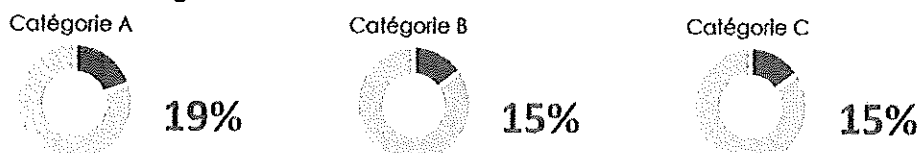
	Rémunération statutaire	1 022 064 €
	Primes	199 651 €
	SFT*	12 480 €
	HSC	16 597 €
	NBI*	3 646 €
Rémunération annuelle brute :		1 254 438 €

*uniquement des fonctionnaires

Part des primes dans la rémunération selon le statut et le genre



Selon la catégorie



Rémunérations et primes selon le genre (Emplois permanents)

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	s	-	s	36 672 €	24 556 €	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	s	24 158 €	s	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	s	-	26 637 €	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	s	-	-	-	25 829 €	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	25 330 €	28 499 €
Moyenne toute filière	0 €	-	29 528 €	26 865 €	28 499 €	25 164 €

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	19,4%	0,0%	13,5%	17,5%	15,3%	16,1%

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

	Nb h.			Nb h.	
Technique	38,23		Femmes	14,3	
Culturelle	17,00		Hommes	17,0	
Sociale	10,83				

IFSE et CIA (Emplois permanents)

Montant moyen d'IFSE par EPTR selon le statut, le genre, la catégorie et la filière

Fonctionnaires						
Filières	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	9 896 €	2 400 €	1 952 €	3 600 €		
Culturelle			958 €			
Médico-sociale	1 544 €	1 697 €				
Sociale	3 175 €		968 €			
Technique			1 243 €			1 496 €

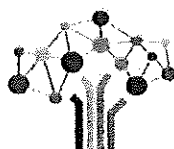
Contractuels sur emploi permanent						
Filières	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative			722 €	2 400 €		
Culturelle						
Médico-sociale		1 223 €				
Sociale	1 869 €					
Technique			864 €			

Ecart Femmes/Hommes IFSE et CIA selon statut, catégorie et filière

Filières	IFSE						CIA					
	Fonctionnaires			Contractuels			Fonctionnaires			Contractuels		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Administrative		200 €										
Technique			-253 €									

Réalisation

Cette synthèse sur la rémunération reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.



Date de publication : décembre 2024
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de l'Isère

Version 1

MODIFICATION DU TABLEAU DES EMPLOIS – SUPPRESSIONS DE POSTES

Rapporteur : Monsieur Stéphane DUPONT-FERRIER, Maire

Monsieur le Maire explique que la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale dispose que « les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés ou supprimés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. La délibération précise le grade ou le cas échéant, les grades correspondants à l'emploi créé ».

IL EST PROPOSE la suppression de postes, suite à l'avis du comité social territorial en date du 14 janvier 2025 :

POSTE	TEMPS DE TRAVAIL	Date d'effet
Agent de maîtrise principal	Temps complet	01/03/2025
Assistant territorial d'enseignement artistique	Temps non complet 20h	01/03/2025
Assistant territorial d'enseignement artistique	Temps non complet 4h30	01/03/2025
Assistant territorial d'enseignement artistique	Temps non complet 1h45	01/03/2025
Assistant territorial d'enseignement artistique	Temps non complet 2h45	01/03/2025
Assistant territorial d'enseignement artistique	Temps non complet 15h15	01/03/2025
Assistant territorial d'enseignement artistique	Temps non complet 6h15	01/03/2025
Assistant territorial d'enseignement artistique	Temps non complet 3h45	01/03/2025
Assistant territorial d'enseignement artistique	Temps non complet 9h	01/03/2025
Assistant territorial d'enseignement artistique	Temps non complet 2h	01/03/2025
Assistant territorial d'enseignement artistique	Temps non complet 7h45	01/03/2025

Le conseil municipal, après avoir délibéré, à l'unanimité,

DECIDE la suppression des postes définis ci-dessus,

PRECISE que La présente délibération peut être contestée dans un délai de deux mois à compter de sa publication par un recours devant le Tribunal administratif de Grenoble sis 2 place de Verdun, 38000 Grenoble ou par le biais de l'application « Télérecours citoyens » accessible depuis le site www.telerecours.fr.

RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS

Rapporteur : Monsieur Stéphane DUPONT-FERRIER, Maire

Monsieur le Maire explique que la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et l'ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 dispose que la commune peut recruter des agents contractuels selon les dispositions définies par le code général de la fonction publique

IL EST PROPOSE de procéder au recrutement des agents contractuels dans les conditions suivantes :

- Dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité ou besoin occasionnel article L.332-23-1° du CGFP
- Dans le cadre d'un accroissement saisonnier d'activité ou besoin saisonnier article L. 332-23-2° du CGFP
- Dans le cadre d'un remplacement momentané de fonctionnaires ou de contractuels article L.332-13 du CGFP
- Pour faire face à une vacance qui ne peut être immédiatement pourvue par un titulaire article L.332-14 du CGFP
- Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes article L.332-8-1° du CGFP
- Lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient article L.332-8-2° du CGFP

- Dans le cadre d'un contrat de projet article L.332-24 à 26 du CGFP
- Dans le cadre d'un PACTE (parcours d'accès aux carrières de la fonction publique) article L.326-10 du CGFP
- Dans le cadre du recrutement de collaborateurs de cabinet article L.333-1 et L.333-12 du CGFP
- Lorsqu'il s'agit de contrats aidés de droit privé : apprentissage et Parcours Emploi Compétences (PEC)

Le conseil municipal, après avoir délibéré, à l'unanimité,

DECIDE d'adopter les dispositions ci-dessus,

PRECISE que la présente délibération peut être contestée dans un délai de deux mois à compter de sa publication par un recours devant le Tribunal administratif de Grenoble sis 2 place de Verdun, 38000 Grenoble ou par le biais de l'application « Télérecours citoyens » accessible depuis le site www.telerecours.fr

3/ Communication

2025/01 : DEMANDE DE SUBVENTION AU DEPARTEMENT DE L'ISERE ET A LA REGION AUVERGNE RHONE-ALPES

Le Maire de Fontanil-Cornillon,

Vu l'article L-2122.22 du Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la délibération du Conseil Municipal du 26 Novembre 2024, portant délégation de pouvoirs énumérés à l'article R-2122.22 du Code Général des Collectivités Territoriales, à charge par Nous d'en rendre compte à chacune des réunions obligatoires du Conseil Municipal,

Vu la décision administrative N° 2024/16 relative à une demande de subvention d'investissement au Département de l'Isère ainsi qu'à la Région Auvergne Rhône-Alpes,

Compte-tenu de l'évolution du coût du projet, le dossier de demande de subvention au Département de l'Isère a été actualisé et, de ce fait, une nouvelle décision administrative doit être rédigée pour préciser les montants définitifs de chacune des subventions,

DECIDE

Article 1^{er}

DE DEMANDER une subvention d'investissement au Département de l'Isère, dans le cadre de la dotation territoriale pour le projet « Terrain multi-activités et glisse » d'un montant de 68 175 € ainsi qu'à la Région Auvergne Rhône-Alpes pour un montant de 67 813 € selon le plan de financement du projet ci-dessous.

Financement	Montant HT de la subvention	Taux
Dotation territoriale Département de l'Isère	68 175 €	22.5 %
Région AURA	67 813 €	22.3 %
Autofinancement de la commune	167 012 €	55.2 %
Total HT	303 000 €	100 %

Article 2

S'ENGAGE à rendre compte à la prochaine réunion obligatoire du Conseil Municipal de la présente décision.

2025/02 : ATTRIBUTION DE MARCHE : MARCHE PUBLIC « AMENAGEMENT D'UN TERRAIN MULTI-ACTIVITES ET GLISSE »

Prise en application des dispositions de l'article L 2122.22 du Code Général des Collectivités Territoriales, adoptée par délibération du Conseil Municipal en date du 26 Novembre 2024.

Une consultation en procédure adaptée a été lancée le 6 Décembre 2024.

A la remise des offres, le Mercredi 8 Janvier 2025 à 12h00, 3 offres ont été reçues.

Après analyse des candidatures et des offres par le maître d'œuvre une négociation avec les 3 entreprises a été engagée. A l'issue de cette négociation, le Mardi 21 Janvier 2025, le groupe de travail « MAPA » a retenu l'offre économiquement la plus avantageuse au vu des critères de jugement des offres :

Valeur technique : 60%

Prix des prestations : 40%

Le Maire de FONTANIL-CORNILLON :

- décide d'attribuer le marché au groupement **TOUTENVERT / VAL-RHONE TP** pour un montant de 277 000 € HT,
- est autorisé à signer tout document y afférent.

2025/03 : REALISATION D'UNE LIGNE DE TRESORERIE

En application des dispositions de l'article L 2122.22 du Code Général des collectivités territoriales adoptée par délibération du Conseil Municipal en date du 26 Novembre 2024.

Le Maire de Fontanil-Cornillon,

Vu l'article L-2122.22 du Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la délibération du Conseil Municipal du 26 Novembre 2024 enregistrée le 2 Décembre 2024 par la Préfecture de l'Isère, portant délégation de pouvoirs énumérés à l'article R-2122.22 du Code Général des Collectivités Territoriales, à charge par Nous d'en rendre compte à chacune des réunions obligatoires du Conseil Municipal,

Vu l'offre de financement de La Banque Postale en date du 30/01/2025, annexée à la présente décision administrative dont elle fait partie intégrante,

DECIDE

Article 1^{er}

DE CONTRACTER une ligne de trésorerie de 350 000 € auprès de la Banque postale sur les bases des conditions suivantes :

Prêteur	La Banque Postale
Objet	Financement des besoins de trésorerie
Nature	Ligne de trésorerie utilisable par tirages
Montant maximum	350 000.00 €
Durée maximum	364 jours
Taux d'intérêt	EURIBOR 3 mois + marge de 1.180 % l'an
Base de calcul	Exact/360
Modalités de remboursement	Paieement trimestriel à terme échu des intérêts Remboursement du capital à tout moment et au plus tard à l'échéance finale
Date d'effet du contrat	10 Mars 2025
Date d'échéance du contrat	9 Mars 2026
Commission d'engagement	350.00 € payable au plus tard à la date de prise d'effet du contrat
Commission de non utilisation	0.200 % du montant maximum non utilisé due à compter de la date de prise d'effet du contrat et payable trimestriellement à terme échu le 8ème jour ouvré du trimestre suivant
Modalités d'utilisation	Tirages / Versements Procédure de crédit d'office privilégiée Montant minimum 10 000 euros pour les tirages
Modalités de contractualisation	Signature en ligne avec vérification renforcée du signataire via la solution DOCAPOSTE « Signer en Ligne »

Article 2

S'ENGAGE à rendre compte à la prochaine réunion obligatoire du Conseil Municipal de la présente décision.

Monsieur le Maire remercie l'assemblée et clôt la séance à 20 h 35.

Le Maire,

S. DUPONT-FERRIER.

La secrétaire,

L. DESPINEY