

# CONSEIL MUNICIPAL

## ***Compte-rendu de la séance du 16 décembre 2020***

Affichage du 17/12/2020

Le 16 décembre 2020 à 18h, le Conseil Municipal, régulièrement convoqué en séance ordinaire, s'est réuni au lieu habituel de ses séances, sous la présidence de L. BESSERVE, Maire.

### **ETAIENT PRESENTS**

L. BESSERVE, Maire, F. BROCHAIN, T. FAUCHOUX, K. LEPINOÛT-LEFRÈNE, B. ROHON, A. LANDAIS, F. MIGNON, M. PABOEUF, adjoints,  
M. LE GENTIL, V. AIT TALEB, J.-Y. LOURY, N. LOGEAIS-PIEL, L. ALLIAUME, S. LABOUX MORIN, Q. JAGOREL, B. TANCRAÏ, J.-L. VAULEON, N. LUCAS, L. FAROUJ, E. SAUVAGET, G. LE BRIS, S. TOUZEAU, N. JAOUEN, S. MACÉ, T. PHAM, T. ANNEIX, C. GOYAT, R. PIEL, A. BIDAULT, S. LAPIE, conseillers municipaux.

### **ABSENTS EXCUSES**

S. ROUANET, R. TREGUER, M. TOMASI

### **PROCURATIONS**

S. ROUANET à F. BROCHAIN, Mme TOMASI à L. ALLIAUME, R. TREGUER à A. LANDAIS

### **SECRETAIRE**

N. JAOUEN

Monsieur JAOUEN est désigné en qualité de secrétaire de séance.

Après avoir constaté que le quorum est atteint et que le secrétaire est désigné, la Maire ouvre la séance.

Mis aux voix, le procès-verbal de la réunion du conseil municipal du 14 novembre 2020, est adopté avec une modification sur le point Charte Informatique.

Proposition de retrait du premier point « Présentation du rapport d'activités et développement durable 2019 » pour un report au prochain Conseil Municipal. Accord de l'ensemble du Conseil Municipal.

## **1. DEROGATION AU REPOS DOMINICAL 2021 DES COMMERCE ET DES CONCESSIONS AUTOMOBILES LES DIMANCHES ET JOURS FERIES SUR LE TERRITOIRE COMMUNAL** (Rapporteur : F. BROCHAIN)

VU l'article 250 de la loi n°2015-990 du 6 août 2015 relative à la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques qui modifie les dispositions de l'article L.3132-26 du code du travail.

Considérant que la Maire peut ainsi autoriser douze dérogations au repos dominical contre cinq précédemment.

Considérant que les dérogations au repos dominical doivent être arrêtées avant le 31 décembre pour l'année suivante, par décision de la Maire prise après avis du Conseil Municipal.

Considérant que lorsque le nombre de ces dimanches excède cinq, la décision du maire est prise après avis conforme de l'organe délibérant de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre dont la commune est membre. À défaut de délibération dans un délai de deux mois suivant sa saisine, cet avis est réputé favorable.

Considérant que pour les commerces de détail alimentaire dont la surface de vente est supérieure à 400 m<sup>2</sup>, lorsque les jours fériés mentionnés à l'article L.3132-26 du Code du Travail sont travaillés, ces derniers sont déduits par l'établissement concerné des dimanches désignés par le maire, dans la limite de trois.

Considérant que depuis la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 - art.8 (V), la liste des dimanches peut être modifiée dans les mêmes formes en cours d'année, au moins deux mois avant le premier dimanche concerné par cette modification.

VU la loi du 6 août 2015 qui étend par ailleurs le champ d'application de la règle du volontariat des salariés aux dérogations collectives délivrées par le maire. Ainsi l'article 3132-25-4, 1er alinéa prévoit à présent que «seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler le dimanche. Une entreprise ne peut prendre en considération le refus d'une personne de travailler le dimanche pour refuser de l'embaucher. Le salarié qui refuse de travailler le dimanche ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. Le refus de travailler le dimanche pour un salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement».

VU l'article L.3132-27 du Code du Travail qui prévoit en outre que chaque salarié privé de repos dominical perçoit une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente et un repos compensateur équivalent en temps.

VU la loi n° 2008-351 du 16 avril 2008 relative à la journée de solidarité, les organisations représentatives des employeurs s'engagent à ne pas retenir un jour férié comme journée de solidarité.

Depuis 1997 et la signature de la première charte d'urbanisme commercial, le sujet du travail dans les commerces le dimanche et les jours fériés fait l'objet d'un dialogue social entre les élus, les partenaires sociaux et les acteurs du commerce sur le territoire rennais. Organisé dans un premier temps à l'échelle de la métropole rennaise, ce dialogue social a été étendu au Pays de Rennes en 2003.

Pour l'année 2021, les partenaires sociaux se sont réunis à trois reprises les 6 octobre, 20 octobre et 3 novembre derniers. Leurs échanges n'ont pas abouti, mais la volonté de définir un calendrier commun à l'échelle du Pays de Rennes reste partagée.

Pour l'année 2021, dans l'objectif de disposer d'un calendrier commun, la Maire peut autoriser les commerces de détail à déroger à la règle du repos dominical pour leurs salariés 4 dimanches, tel que définis aux articles L 3132-26, L.3132-27 et R.3132-21 du code du travail (rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente, repos compensateur équivalent en temps et tous autres avantages liés au travail du dimanche). Les dates retenues sont :

- Le premier dimanche des soldes (un arrêté ministériel devant entériner l'annonce du Ministère de l'Economie et des Finances du 4 décembre de reporter le début des soldes d'hiver du 6 au 20 janvier)
- Le dimanche 05 décembre 2021 (dimanche avant Noël)
- Le dimanche 12 décembre 2021 (dimanche avant Noël)
- Le dimanche 19 décembre 2021 (dimanche avant Noël)

Conformément aux articles L 3132-26, L.3132-27, R.3132-21 du code du travail, les vendeurs salariés de l'automobile sont autorisés à déroger à la règle du repos dominical au maximum 5 dimanches. Dans un souci de cohérence à l'échelle du territoire du Pays-de-Rennes et conformément au souhait des concessions automobiles interrogées par le CNPA, les dimanches pouvant faire l'objet d'une ouverture dominicale autorisée par arrêté municipal au titre de l'année 2021 seront :

- Le dimanche 17 janvier 2021
- Le dimanche 14 mars 2021
- Le dimanche 13 juin 2021
- Le dimanche 19 septembre 2021
- Le dimanche 17 octobre 2021

Après en avoir délibéré, le conseil municipal décide :

- **DE DONNER** un avis favorable sur la proposition de Madame la Maire d'autoriser les ouvertures exceptionnelles suivantes au titre de l'année 2021 :

1°) pour les salariés des commerces de détail - à l'exclusion des concessions automobiles, et des autres commerces faisant l'objet d'une réglementation particulière – les dimanches suivants :

- Le premier dimanche des soldes (un arrêté ministériel devant entériner

l'annonce du Ministère de l'Economie et des Finances du 4 décembre de reporter le début des soldes d'hiver du 6 au 20 janvier)

- Le dimanche 05 décembre 2021 (dimanche avant Noël)
- Le dimanche 12 décembre 2021 (dimanche avant Noël)
- Le dimanche 19 décembre 2021 (dimanche avant Noël)

2°) pour les salariés des concessions automobiles, les dimanches suivants:

- Le dimanche 17 janvier 2021
- Le dimanche 14 mars 2021
- Le dimanche 13 juin 2021
- Le dimanche 19 septembre 2021
- Le dimanche 17 octobre 2021

- **DE PRÉCISER** que les dates seront définies par un arrêté de Madame la Maire, après consultation des organisations d'employeurs et de salariés concernés pour le commerce de détail,

- **D'AUTORISER** Madame la Maire à signer tout document afférent à ce dossier.

Mise aux votes, la délibération est adoptée par 28 votes « pour », 5 abstentions (T. ANNEIX, C. GOYAT, R. PIEL, S. LAPIE, A. BIDAULT)

## **2. LES RIGNES : CONSTITUTION D'UNE CONVENTION DE SERVITUDE DE PASSAGE AVEC LA SCI HARZED**

(Rapporteur : F. BROCHAIN)

LA SCI HARZED IMMOBILIER a récemment acquis les bâtiments agricoles de la ferme des Rignés pour y installer l'activité de la société DERVEEN.

Pour accéder à ce bien enclavé, il est nécessaire de constituer une servitude de passage en tout temps et heure et avec tout véhicule sur une bande d'une largeur de 8 m portant sur les parcelles cadastrées section AY n°250 et AY n°249 pour une surface totale de 517 m<sup>2</sup>.

Ce passage est en nature de chemin gravillonné et sera entretenu par la SCI.

Cette constitution de servitude est consentie sans aucune indemnité.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal décide :

- **D'AUTORISER** la constitution d'une servitude de passage au profit de la SCI HARZED IMMOBILIER,
- **D'APPROUVER** les termes de la convention,
- **D'AUTORISER** Madame la Maire à signer tout document se rapportant à cette affaire.

Mise aux votes, la délibération est adoptée à l'unanimité.

## **3. LA CHAPERONNAIS : ACHAT D'UN TERRAIN APPARTENANT A LA SARL EG ASSOCIES**

(Rapporteur : F. BROCHAIN)

La SARL EG Associés a déposé le 17 septembre dernier un permis d'aménager en vue de créer 7 lots à la Chaperonnais, Allée du Petit Pont Brand. Ce projet venant s'appuyer sur le ruisseau de la Chaperonnais, la municipalité a engagé des négociations auprès de ce constructeur pour assurer sa protection.

Il en a résulté la sanctuarisation d'une bande de terrain de 5 m à compter de l'axe du ruisseau (soit 146 m<sup>2</sup>) que la Ville de BETTON se propose d'acquérir moyennant un prix de 30 € par m<sup>2</sup>.

La SARL vient d'accepter les modalités de cette transaction.

Cette acquisition n'entrant pas dans le cadre d'une opération d'ensemble, il n'y a pas lieu de solliciter France Domaine.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal décide :

- **D'ACCEPTER** l'acquisition de ce bien selon les modalités sus-définies,
- **D'AUTORISER** Madame la Maire à signer l'acte authentique correspondant à intervenir en l'Etude notariale de la Chapelle des Fougeretz, et tout document se rapportant à cette affaire.

Mise aux votes, la délibération est adoptée par 28 votes « pour », 5 votes « contre »  
(T. ANNEIX, C. GOYAT, R. PIEL, S. LAPIE, A. BIDAULT)

#### **4. RESSOURCES HUMAINES : ACTUALISATION DES MODALITES RELATIVES AU RIFSEEP**

(Rapporteur : L. BESSERVE)

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

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

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat, Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu la circulaire NOR: RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu les délibérations n° 04-83 du 24 mai 2014, n°06-80 du 7 juin 2006 et n° 10-29 du 10 mars 2010 instaurant un régime indemnitaire,

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

Vu la délibération du Conseil Municipal 14 décembre 2016 ,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 11 octobre 2016 et du 4 décembre 2020,

Vu le tableau des effectifs,

Le régime indemnitaire se compose de deux éléments :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée aux fonctions exercées par l'agent et à son expérience professionnelle,
- le complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

#### **I. L'IFSE**

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires. Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au regard des critères professionnels suivants :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, et notamment :
  - du nombre d'agents encadrés
  - du pilotage et/ou de la conception de projet
  - de la coordination d'activités
- de la technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, et notamment :
  - du niveau d'études souhaité ou équivalent
  - du niveau de technicité et expertise attendu

- des habilitations réglementaires
- des sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel et notamment :
  - des expositions aux risques ou conditions de travail particulières
  - des responsabilités particulières : relations internes et/ou externes, responsabilité financière, sanitaire, confidentialité, ...

Les montants versés individuellement pourront varier en fonction de la prise en compte de l'expérience professionnelle au regard :

- du parcours professionnel de l'agent avant son arrivée sur son poste (emplois précédemment occupés),
- de la capacité à exploiter l'expérience acquise et à diffuser son savoir à autrui,
- de l'approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, montées en compétences en fonction de l'expérience (nombre d'années passées dans un poste nécessitant des compétences techniques comparables, obtention d'un diplôme, en totalité ou partiellement, par la VAE).

## **A. Les bénéficiaires**

- Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel dans la mesure où leur contrat d'engagement le prévoit et expressément selon les modalités suivantes :

Le versement à compter du 5<sup>ème</sup> mois, après 4 mois consécutifs pour les CDD dans la cadre de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée :

- Remplacement temporaire de fonctionnaire ou d'agents contractuels (art. 3-1)
- Vacance temporaire d'emploi dans l'attente de recrutement (art. 3-2)

Le versement dès le 1<sup>er</sup> mois pour les CDD pour des besoins permanents dans le cadre de la loi n° 84- 53 du 26 janvier 1984 modifiée :

- Emplois de catégorie A, B et C en cas d'absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (art. 3-3 1<sup>o</sup>)
- Emplois de catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la loi (art. 3-3 2<sup>o</sup>)
- Contrats de projets sur emplois non permanents dans le cadre de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la fonction Publique et du décret n°2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique.
- Recrutement de travailleurs handicapés (art 38)

Le versement est réalisé dès le 1<sup>er</sup> mois pour les Contrats à Durée Indéterminée prévus par les lois n°2005-843 du 26 juillet 2005, n°2012-347 du 12 mars 2012 et n°2019-828 du 6 août 2019.

## **B. La détermination des groupes de fonctions et des montants maxi**

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

- Catégories A

ATTACHES TERRITORIAUX (Arrêtés du 3 juin et du 17 décembre 2015)		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Directeur Général des Services	8 000 €	30 000 €	36 210 €
Groupe 2	Responsable de Pôle	4 700 €	22 500 €	32 130 €
Groupe 3	Responsable de Service	4 000 €	18 750 €	25 500 €
Groupe 4	Chargé de mission / expertise métier	3 500 €	15 000 €	20 400 €

INGENIEURS TERRITORIAUX (Arrêtés du 26 décembre 2017)		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 2	Responsable de Pôle	4 700 €	22 500 €	32 130 €
Groupe 3	Responsable de Service	4 000 €	18 750 €	25 500 €

BIBLIOTHECAIRES TERRITORIAUX (Arrêté du 14 mai 2018)		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 3	Responsable de Service	4 000 €	18 750 €	27 200 €

EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS TERRITORIAUX (Arrêté du 17 décembre 2018 et décret du 27 février 2020)		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 4	Chargé de mission/ expertise métier	3 500 €	13 000 €	13 000 €

- Catégories B

REDACTEURS TERRITORIAUX (arrêtés du 19 mars et du 17 décembre 2015)		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES

Groupe 1	Responsable de Service, Adjoint au Responsable	3 000 €	13 000 €	17 480 €
Groupe 2	Coordinateur, responsable de service, chef d'unité, expertise métier,	2 500 €	12 000 €	16 015 €
Groupe 3	Expertise métier, Instruction	1 800 €	11 000 €	14 650 €

ANIMATEURS TERRITORIAUX (arrêtés du 19 mars et du 17 décembre 2015)		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Responsable de Service	3 000 €	13 000 €	17 480 €
Groupe 2	Coordinateur, chef d'unité, expertise métier, encadrant de proximité	2 500 €	12 000 €	16 015 €
Groupe 3	Expertise métier, Instruction	1 800 €	11 000 €	14 650 €

  

TECHNICIENS TERRITORIAUX (arrêtés du 7 novembre 2017 et décret du 27 février 2020)		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Responsable de Service	3 000 €	13 000 €	17 480 €
Groupe 2	Coordinateur, chef d'unité, encadrant de proximité, expertise métier,	2 500 €	12 000 €	16 015 €
Groupe 3	Expertise métier	1 800 €	11 000 €	14 650 €

ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES TERRITORIAUX (Arrêté du 14 mai 2018)		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Responsable de Service	3 000 €	13 000 €	16 720 €
Groupe 2	Coordinateur, chef d'unité, encadrant de proximité, expertise métier,	2 500 €	12 000 €	14 690 €
Groupe 3	Expertise métiers	1 800 €	11 000 €	14 690 €

- Catégories C

ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX (Arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015)		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Coordinateur, chef d'unité, encadrant de proximité, expertise métier,	1 300 €	9 000 €	11 340 €
Groupe 2	Maîtrise métier et toutes les autres fonctions qui ne sont pas dans le groupe 1	840 €	6 000 €	10 800 €

AGENTS SOCIAUX TERRITORIAUX (Arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015)		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Coordinateur, chef d'unité, encadrant de proximité, expertise métier,	1 300 €	9 000 €	11 340 €
Groupe 2	Maîtrise métier et toutes les autres fonctions qui ne sont pas dans le groupe 1	840 €	6 000 €	10 800 €

AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES (arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015)		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Coordinateur, chef d'unité, encadrant de proximité, expertise métier,	1 300 €	9 000 €	11 340 €
Groupe 2	Maîtrise métier et toutes les autres fonctions qui ne sont pas dans le groupe 1	840 €	6 000 €	10 800 €

AUXILIAIRES DE PUERICULTURE TERRITORIAUX (arrêté du 20 mai 2014)		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Coordinateur, chef d'unité, encadrant de proximité, expertise métier,	1 300 €	7 500 €	11 340 €
Groupe 2	Maîtrise métier et toutes les autres fonctions qui ne sont pas dans le groupe 1	840 €	6 000 €	10 800 €

AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX (Arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017)		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES

Groupe 1	Coordinateur, chef d'unité, encadrant de proximité, expertise métier,	1 300 €	9 000 €	11 340€
----------	---	---------	---------	---------

ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX (Arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017)		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Coordinateur, chef d'unité, encadrant de proximité, expertise métier,	1 300 €	9 000 €	11 340 €
Groupe 2	Maîtrise métier et toutes les autres fonctions qui ne sont pas dans le groupe 1	840 €	6 000 €	10 800 €

ADJOINTS DU PATRIMOINE TERRITORIAUX (arrêtés du 30 décembre 2016)		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Coordinateur, chef d'unité, encadrant de proximité, expertise métier,	1 300 €	9 000 €	11 340 €
Groupe 2	Maîtrise métier et toutes les autres fonctions qui ne sont pas dans le groupe 1	840 €	6 000 €	10 800 €

ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION ( arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015)		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Coordinateur, chef d'unité, encadrant de proximité, expertise métier,	1 300 €	9 000 €	11 340 €
Groupe 2	Maîtrise métier et toutes les autres fonctions qui ne sont pas dans le groupe 1	840 €	6 000 €	10 800 €

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères susvisés.

### **C. Le réexamen du montant de l'I.F.S.E.**

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions
- tous les deux ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent
- à l'issue de la première période de détachement, pour les emplois fonctionnels.

Ce réexamen n'implique pas pour autant une revalorisation automatique du montant.

### **D. Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E.**

Conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés :

- En cas de congé de maladie ordinaire y compris accident de service et maladie professionnelle, l'I.F.S.E. suivra le sort du traitement. Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie, l'I.F.S.E. sera suspendue.

L'autorité territoriale pourra, réduire, suspendre ou supprimer l'IFSE à l'agent qui fait l'objet d'une sanction disciplinaire.

### **E. Périodicité de versement de l'I.F.S.E.**

L'I.F.S.E. sera versée mensuellement et pourra aussi, pour les contractuels de droit public, être versée annuellement ou en fin de contrat. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

### **F. Clause de revalorisation l'I.F.S.E.**

Les montants maxima évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires aux fonctionnaires de l'Etat.

## **II. Complément indemnitaire (C.I.)**

Le complément indemnitaire est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent. Le versement de ce complément est facultatif.

A ce jour, les critères n'ayant pas été définis dans le cadre du dialogue social, le montant du complément indemnitaire est ramené à 0 € pour l'ensemble des grades.

## **III. Les règles de cumul**

L'I.F.S.E. et le C.I. sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature. Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra se cumuler avec :

- la prime de fonction et de résultats (PFR),
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),
- la prime de service et de rendement (P.S.R.),
- l'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- la prime de fonction informatique

L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, etc...),
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel.

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

L'autorité territoriale peut maintenir, à titre individuel, le montant versé antérieurement au RIFSEEP au-delà du plafond fixé pour la Ville de Betton mais dans la limite du plafond réglementaire.

Ce droit sera perdu en cas de changement de groupe.

Si de nouveaux grades, non listés ci-dessus, sont créés dans la Collectivité, le régime indemnitaire leur sera étendu automatiquement selon leur catégorie hiérarchique et leurs fonctions.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal décide :

▪ **D'ADOPTER** les dispositions de la présente délibération qui prendront effet au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

▪ **D'ABROGER** la délibération antérieure instaurant le régime indemnitaire.

▪ **D'INSCRIRE** les crédits correspondants au budget.

Mise aux votes, la délibération est adoptée à l'unanimité.

## **5. LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RESSOURCES HUMAINES**

(Rapporteur : L. BESSERVE)

### **Définition et objectifs**

La Loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction Publique, complétée du décret d'application n°02019-1265 du 29 novembre 2019 (articles 13 et suivants) introduit l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

**Les lignes directrices de gestion sont établies par l'autorité territoriale pour une durée maximale de 6 ans.** Elles peuvent faire l'objet de révision à tout moment, après avis du comité technique.

Elles définissent, explicitent et rendent transparentes les modalités mises en œuvre par la collectivité pour permettre la promotion ou la valorisation des parcours des agents. Elles s'appliquent à l'ensemble des agents de la collectivité.

Les lignes directrices visent à :

- déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de GPEEC ;
- fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels ;
- favoriser l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les lignes directrices de gestion ont comme objectifs :

- la définition du cadre à l'intérieur duquel l'autorité territoriale prend ses décisions ;
- la communication relative aux orientations et aux priorités de la collectivité ainsi qu'aux perspectives de carrière.

C'est un document stratégique de la gestion des ressources humaines qui formalise les procédures, les critères et les indicateurs de mesures de la politique des ressources humaines tout en favorisant le dialogue social.

Ces lignes directrices de gestion sont soumises à l'avis du comité technique, font l'objet d'un arrêté de l'autorité territoriale et sont communiquées à l'ensemble des agents.

## Méthodologie de travail

Les lignes directrices de gestion présentées et applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 sont la synthèse des dispositions déjà mises en place au sein de la collectivité et soumises à l'avis préalable du Comité Technique (dont les dates sont rappelées au fur et à mesure du présent document). Elles ont été travaillées dans le cadre du dialogue social lors des rencontres des 5 et 19 novembre 2020.

### 1. Stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

Au cours du mandat (entre 2021 et 2026), les départs prévisionnels suivants ont été identifiés sachant que la prospective a été établie sur la base d'un départ à la retraite possible à partir de 62 ans.

<b>FLUX SORTANTS VILLE Projection des départs / Grade Temps de travail</b>	<b>Motifs (retraite, démission, détachement, disponibilité, congé parental ...)</b>	<b>Date prévisionnelle</b>
Gestionnaire Ressources humaines Rédacteur principal 1 <sup>ère</sup> classe 35h/35 <sup>ème</sup>	retraite	2021-2026
Agent de restauration Adjoint technique principal 2 <sup>ème</sup> classe 28h/35 <sup>ème</sup>	retraite	01/07/2021
Auxiliaire de puériculture 35h/35 <sup>ème</sup>	retraite	01/01/2021
Ingénierie Ingénieur 35h/35 <sup>ème</sup>	retraite	2021-2026
DGS Attaché hors classe 35h/35 <sup>ème</sup>	retraite	2021-2026
ATSEM Adjoint technique principal 2 <sup>ème</sup> classe 35h/35 <sup>ème</sup>	retraite	2021-2026
Agent d'état civil Adjoint administratif principal 1 <sup>ère</sup> classe 35h/35 <sup>ème</sup>	retraite	01/06/2021
Bibliothécaire Adjoint du patrimoine principal 1 <sup>ère</sup> classe 30h/35 <sup>ème</sup>	retraite	2021-2026
ATSEM Adjoint technique principal 2 <sup>ème</sup> classe 35h/35 <sup>ème</sup>	retraite	2021-2026
Agent de restauration	retraite	2021-2026

Agent social principal 1 <sup>ère</sup> classe 30h/35 <sup>ème</sup>		
ATSEM ATSEM principal 1 <sup>ère</sup> classe 35h/35 <sup>ème</sup>	retraite	2021-2026
Chargée de mission affaires juridiques Attaché principal 35h/35 <sup>ème</sup>	retraite	2021-2026
ATSEM ATSEM principal 1 <sup>ère</sup> classe 35h/35 <sup>ème</sup>	retraite	2021-2026
Responsable de pôle Moyens Généraux Attaché principal 35h/35 <sup>ème</sup>	retraite	2021-2026
Responsable de pôle Cadre de Vie Ingénieur 35h/35 <sup>ème</sup>	retraite	2021-2026
13 adjoints d'animation	Fin de contrat (CDD un an)	31/08/2021
4 adjoints techniques	Fin de contrat (CDD un an)	31/12/2021
Ingénieur 35h/35 <sup>ème</sup>	Fin de contrat sur emploi permanent	01/10/2022
Bibliothécaire 35h/35 <sup>ème</sup>	Fin de contrat de projet	01/11/2023

<b>FLUX SORTANTS CCAS Projection des départs / Grade Temps de travail</b>	<b>Motifs (retraite, démission, détachement, disponibilité, congé parental ...)</b>	<b>Date prévisionnelle</b>
Agent social Principal 2 <sup>ème</sup> Classe 29h/35 <sup>ème</sup>	retraite	2021-2026
Agent social Principal 2 <sup>ème</sup> Classe 35h/35 <sup>ème</sup>	retraite	2021-2026
Auxiliaire de soins Principal 1 <sup>ère</sup> Classe 35h/35 <sup>ème</sup>	retraite	2021-2026
Auxiliaire de soins Principal 1 <sup>ère</sup> Classe 32,5h/35 <sup>ème</sup>	retraite	2021-2026
Auxiliaire de soins Principal 1 <sup>ère</sup> Classe 32,5h/35 <sup>ème</sup>	retraite	2021-2026
Agent social 35h/35 <sup>ème</sup>	retraite	2021-2026
Infirmière de soins généraux 35h/35 <sup>ème</sup>	Fin de contrat sur emploi permanent	21/05/2021

Au cours du mandat, les retours prévisionnels ont été identifiés.

<b>FLUX ENTRANTS VILLE (retours de détachement, de mise à disposition, de disponibilité, de congé parental Remplacements CDI/CDD</b>		<b>Date prévisionnelle</b>
<b>Projection des retours Grades</b>	<b>Motifs</b>	
Adjoint territorial d'animation	Fin de mise à disposition	31/12/2024
Adjoint technique	Disponibilité pour élever un enfant	8/04/2022
Rédacteur	Détachement longue durée	30/09/2022
Ingénieur	Si besoin, renouvellement de contrat sur emploi permanent	01/10/2022
Bibliothécaire	Si besoin, renouvellement de contrat de projet	01/11/2023
Adjoints d'animation	Si besoin, contrats à durée déterminée (13)	01/09/2021
Adjoints techniques	Si besoin, contrats à durée déterminée (4)	01/01/2022

<b>FLUX ENTRANTS CCAS (retours de détachement, de mise à disposition, de disponibilité, de congé parental – Remplacements CDI/CDD</b>		<b>Date prévisionnelle</b>
<b>Projection des retours Grades</b>	<b>Motifs</b>	
Agent social	Fin de disponibilité pour convenances personnelles	5/01/2021
Auxiliaire de soins Principal 1 <sup>ère</sup> Classe	Fin de disponibilité pour convenances personnelles	30/03/2021
Agent social	Fin de disponibilité pour convenances personnelles	01/08/2021
Adjoint administratif	Fin de disponibilité pour convenances personnelles	24/03/2022
Auxiliaire de soins	Renouvellement remplacement sur emploi permanent	01/01/2022
Auxiliaire de soins	Renouvellement remplacement sur emploi permanent	1/03/2021
Infirmier de classe supérieure	Fin de détachement	30/06/2021
Infirmier de classe supérieure	Fin de détachement	30/06/2021

La maîtrise de la masse salariale sans sacrifier la qualité du service rendu à la population et les conditions de travail des agents est un enjeu majeur.

Elle passe par la définition des objectifs des services municipaux en cohérence avec une trajectoire maîtrisée des effectifs (analyse du devenir des postes vacants, redéfinition des profils de poste, non remplacement systématique des départs à la retraite).

La volonté municipale est de conforter les services tout en rationalisant l'organisation de la collectivité avec comme actions prioritaires :

- L'évolution des compétences pour les adapter aux enjeux des métiers de demain,

- L'amélioration des conditions de travail, et à chaque fois que cela est possible le passage des postes à temps non complet à temps complet ou de statut de contractuel à titulaire,
- Une attention portée la qualité de vie au travail, à la mixité des équipes et aux facteurs d'attractivité dans un contexte de mobilité croissante notamment des plus jeunes générations et de concurrence entre collectivités et avec le secteur privé.
- La mise en œuvre du programme municipal notamment en matière de développement durable.

La Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences est un projet qui sera mené à compter de 2021. Il aura pour ambition d'anticiper les ressources humaines dont la collectivité aura besoin pour faire face aux évolutions des attentes de la population et au développement du territoire.

Cette anticipation permettra de définir un plan d'actions en matière de recrutement, de formation et d'organisation des services.

## **2. Mesures mises en œuvre au sein de la collectivité pour la promotion et la valorisation des parcours**

Les mesures mises en œuvre pour la promotion et la valorisation des parcours ont été présentées en comité technique, en conseil municipal et en conseil d'administration du CCAS :

- Délibérations liées aux transformations des tableaux des effectifs de la Ville et du CCAS lors des conseils municipaux et en conseils d'administration du CCAS selon les besoins,
- Avis du comité technique du 11 octobre 2016 et du 4 décembre 2020 sur le RIFSEEP,
- Délibérations du conseil municipal sur le RIFSEEP le 14 décembre 2016 et le 16 décembre 2020,
- Avis du comité technique sur les critères de l'entretien annuel du 5 novembre 2019,
- Information annuelle du comité technique sur la réalisation du plan de formation,
- Délibération du conseil municipal sur les ratios d'avancement du 29 avril 2008.

### **A. Mesures en matière de valorisation et de développement des compétences**

#### ➤ Les critères d'évaluation définis dans l'entretien annuel

L'atteinte des critères d'évaluation est déterminée chaque année par l'évaluation du N+1 lors de l'entretien annuel de l'agent. Ils permettent d'apprécier, parmi d'autres critères, la manière de servir de l'agent pour les décisions ayant trait aux évolutions de carrière. Ces critères permettent également d'évaluer les compétences professionnelles et les besoins en formation de l'agent.

#### ➤ L'accès aux formations et aux préparations aux concours et aux examens

Chaque agent de la collectivité a l'obligation de suivre des formations tout au long de sa vie professionnelle :

- Des formations d'intégration,
- Des formations tout au long de sa carrière : formation de professionnalisation et de perfectionnement,
- Des formations à la suite de l'affectation sur un poste à responsabilité.

Ces formations obligatoires conditionnent réglementairement les évolutions de carrière des agents fonctionnaires. En parallèle, les agents ont la possibilité de suivre des formations facultatives : formations personnelles ou des préparations à des concours et à des examens.

La Collectivité souhaite développer la formation pour tous les agents. Ainsi, chaque agent devra suivre au moins une action de formation par an.

Concernant les stages de préparation aux concours ou aux examens, chaque agent pourra en bénéficier une fois dans sa carrière au sein de la collectivité.

La rédaction d'un règlement de formation est un projet prioritaire pour l'année 2021.

## **B. Mesures en matière d'évolution de carrière et de valorisation des parcours**

Les ratios d'avancement de grade ont été adoptés par délibération du conseil municipal le 29 avril 2008.

Ils sont fixés de la manière suivante :

- en catégorie C : ratio égal à 100% pour l'accès des agents des premier et deuxième grades au grade directement supérieur et ratio égal à 50 % pour l'avancement des agents à partir du troisième grade,
- en catégories A et B : ratio égal à 50 % pour tout avancement à un grade supérieur,
- pour toutes les catégories : application de la règle de l'arrondi à l'entier supérieur pour le calcul du ratio de 50 % lorsque l'agent est seul dans son grade à pouvoir bénéficier d'un avancement.

### ➤ Les critères pour les évolutions de carrière

Les évolutions de carrière s'entendent pour les agents fonctionnaires comme :

- La mise en stage directe (sans concours),
- La réussite à un concours ou à un examen professionnel,
- L'avancement de grade : passage au grade supérieur,
- La promotion interne : passage au cadre d'emploi supérieur (mode dérogatoire au concours).

Pour faire évoluer les missions d'un agent de la collectivité ou recruter un nouvel agent, la collectivité prend en considération les fonctions déjà exercées et la diversité des parcours professionnels:

- La formation initiale/ les diplômes,
- L'expérience professionnelle : les missions exercées, les secteurs d'activités,
- Les missions assurées par intérim, la réalisation d'activités ponctuelles ou exceptionnelles,
- La formation continue.

La Collectivité prendra également en compte l'expérience acquise dans le secteur privé, l'engagement associatif, les expériences menées à l'étranger, les activités extra-professionnelles et les centres d'intérêts.

### **a. Avancement de grade**

Pour tous les agents de catégories A, B, et C, les règles qui s'appliquent après l'obtention des conditions individuelles d'avancement sont :

- L'adéquation grade / poste
- La manière de servir et l'implication au regard des 3 derniers entretiens professionnels
- L'effort de passation des concours/examens
- La capacité financière de la collectivité

Le délai à respecter entre deux avancements de grade est d'au moins trois ans.

### **b. Nomination concours**

Pour tous les agents de catégories A, B, et C, les règles qui s'appliquent après l'obtention d'un concours sont :

- L'adéquation grade / poste
- La manière de servir et l'implication au regard des 3 derniers entretiens professionnels
- La capacité financière de la collectivité

### c. Présentation d'un dossier de Promotion Interne

Les règles qui s'appliquent, après l'obtention des conditions individuelles et avant le dépôt d'un dossier de promotion interne auprès du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine, pour tous les agents de catégories A, B et C :

- L'adéquation grade / poste
- La manière de servir et l'implication au regard des 3 derniers entretiens professionnels
- L'effort de passation des concours/examens
- L'ancienneté
- La capacité financière de la collectivité

La promotion interne, fait l'objet d'une procédure spécifique. Cette modalité relève de la compétence du président du CDG et non de chaque collectivité.

Un agent ne peut bénéficier que d'un seul dossier de promotion interne au cours de sa carrière dans la collectivité (en revanche, un dossier peut être déposé plusieurs fois pour le même grade jusqu'à ce que l'agent soit retenu sur la liste d'aptitude).

## 6. CONTRAT DE TERRITOIRE 2021 : REPARTITION DE L'AIDE VOLET N°3

(Rapporteur : Q. JAGOREL)

Le département d'Ille-et-Vilaine a mis en place un nouveau contrat de territoire 2017-2021. Le volet 3 qui correspond aux dépenses de fonctionnement définit la nature des projets éligibles.

Il s'agit de toute action ou manifestation relevant de l'inclusion sociale, du bien vieillir ensemble, l'enfance et la jeunesse, l'accès à la culture et au sport pour tous, l'équilibre territorial, le développement durable et la transition énergétique. Concernant la lecture publique, l'éligibilité des projets est limitée aux événements culturels structurants pour les bibliothèques s'inscrivant dans un réseau intercommunal, ainsi qu'au développement des fonds multimédia image et son.

Dans ce cadre, il convient de définir les actions de fonctionnement qui seront affectées à ce contrat de territoire pour l'année 2021 ; le montant de l'enveloppe attribuée à Betton étant de 68 326 € se répartissant ainsi :

	Dépenses 2021	Taux	Subvention 2021
Expositions	25 000,00	50,00%	12 500,00
Programmation culturelle	111 652,00	50,00%	55 826,00
<b>TOTAL</b>	<b>136 652,00</b>		<b>68 326,00</b>

Après en avoir délibéré, le conseil municipal décide :

- **D'ARRETER** la liste des actions de fonctionnement pouvant répondre aux objectifs définis dans le volet n°3 du contrat de territoire 2017-2021

Mise aux votes, la délibération est adoptée à l'unanimité.

## 7. DEBAT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2021

(Rapporteur : Q. JAGOREL)

La loi « Administration Territoriale de la République » (ATR) du 6 février 1992, impose aux communes, la tenue d'un débat d'orientations budgétaires (DOB) dans un délai de deux mois précédant l'examen du budget primitif. Première étape du cycle budgétaire annuel des collectivités locales, le DOB est un document important qui permet de rendre compte de la gestion de la ville (analyse rétrospective).

L'article 107 de la loi n°2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République, dite loi « NOTRe », publiée au journal officiel du 8 août 2015, a voulu accentuer

l'information des conseillers municipaux et du public.

Aussi, dorénavant, le DOB s'effectue sur la base d'un rapport élaboré.

Le contenu de ce rapport est prévu par décret n° 2016-841 du 24 juin 2016 et plus précisément à l'article D. 2312-3 du code général des collectivités territoriales.

Il doit comporter notamment :

- Les orientations budgétaires envisagées par la commune en fonctionnement comme en investissement avec les hypothèses d'évolution en matière de fiscalité, de tarification, de subventions,

- La présentation des engagements pluriannuels avec la programmation d'investissement,
- Des informations relatives à la structure et la gestion de l'encours de la dette et les perspectives pour le projet de budget,

- Le niveau d'épargne brute, d'épargne nette,

- La structure des effectifs et son évolution,

- Les dépenses de personnel comportant les éléments sur la rémunération,

- La durée effective du travail dans la commune.

Le ROB doit être transmis au préfet de département et au président de l'EPCI dont la commune est membre mais aussi, faire l'objet d'une publication. Il est à noter que désormais, le débat ne devra pas seulement avoir lieu, il devra en outre être pris acte de ce débat par une délibération spécifique.

Après une présentation de l'analyse rétrospective pour la période 2016-2019 et d'une prospective pour la période 2020-2024 en groupe de travail Finances réuni 4 décembre, une nouvelle présentation détaillée vous est proposée intégrant le contexte économique international et national ainsi que le contexte local.

Cette présentation permet de connaître les choix politiques proposés pour l'établissement du budget primitif 2021 notamment en manière fiscale et d'investissements :

- Prévision d'augmentation du taux de taxe foncière

- Présentation d'un Plan Pluriannuel d'investissement 2021-2024 pour 7 880 000 € sans compter les reports des investissements engagés en 2020

Le rapport démontre une situation financière saine de la commune grâce aux efforts de maîtrise des dépenses engagés depuis quelques années et au désendettement depuis 2009.

Après en avoir débattu, le conseil municipal :

- **PREND ACTE** du rapport d'orientations budgétaires présenté en annexe.

## **8. ZAC DE LA PLESSE ET DE LA CHAUFFETERIE : APPROBATION DU COMPTE RENDU ANNUEL A LA COLLECTIVITE DE L'ANNEE 2019**

(Rapporteur : F. BROCHAIN)

Conformément à la convention de concession établie avec la société OCDL-LOCOSA en date du 24 avril 2017, aménageur de la ZAC de la Plesse et de la Chauffeterie, ce dernier doit remettre à la Ville de Betton chaque année, pour approbation par le Conseil Municipal, le compte-rendu financier annuel.

Il comporte :

- Le bilan

- sur les conditions techniques et financières de la réalisation de l'opération au cours de l'exercice écoulé, comparées aux prévisions initiales et aux perspectives à venir ;

- le cas échéant, le compte-prévisionnel actualisé des activités, faisant apparaître, d'une part, l'état des réalisations en recettes et en dépenses et d'autre part, l'estimation des recettes et dépenses restant à réaliser. Il mentionnera également le prix de vente des terrains aménagés ;

- le plan de trésorerie actualisé faisant apparaître l'échéancier des recettes et des dépenses de l'opération ;
- un tableau des acquisitions et cessions immobilières réalisées pendant la durée de l'exercice écoulé ;
- une note de conjoncture de l'utilisation des subventions versées par d'autres personnes publiques ainsi qu'il est précisé à l'article 16, de l'échéancier de ces subventions et de leur encaissement effectif.

L'Aménageur fournit aussi :

- a) le bilan des réalisations en précisant les éventuelles modifications de programme et d'échéancier des travaux encore à réaliser,
- b) l'échéancier de réalisation des équipements publics de la zone actualisé,
- c) le programme des travaux à réaliser pendant l'année à venir.

Ainsi, au 31 décembre 2019, le bilan prévisionnel arrêté s'équilibre en recettes et en dépenses à la somme de 18 312 430 € HT, en légère augmentation par rapport à 2019 en raison de l'évolution de la programmation suite à l'approbation du dossier de réalisation modificatif. Au 31 décembre 2019, les dépenses sont arrêtées à 5 813 117 € HT et les recettes à 2 700 004 € HT. Le taux de réalisation est de 31.74 % pour les dépenses et de 14.74 % pour les recettes.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal décide :

- **D'APPROUVER** le compte-rendu annuel à la collectivité,
- **D'AUTORISER** Madame La Maire à signer toutes les pièces relatives à ce dossier.

Mise aux votes, la délibération est adoptée par 28 votes « pour », 5 abstentions (T. ANNEIX, C. GOYAT, R. PIEL, S. LAPIE, A. BIDAULT)

## 9. DENOMINATION D'UNE VOIE DE DESERTE SECTEUR DES MEZIERES

(Rapporteur : F. BROCHAIN)

La collectivité a accordé le 11 septembre 2020 un permis d'aménager pour viabiliser 6 lots dans la continuité du chemin des Mézières. Les terrains seront desservis par une voie de desserte qu'il convient de dénommer.

Afin d'avoir une cohérence avec les noms existants aux alentours valorisant des sites touristiques bretons, après débat en commission Aménagement du Territoires, Développement Durable et Mobilités, il est proposé Allée de Rhuys.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal décide :

- **DE DENOMMER** la voie desservant ce lotissement privé telle que désignée ci-dessus,
- **D'AUTORISER** Madame La Maire à signer tous documents se rapportant à cette affaire.

Mise aux votes, la délibération est adoptée à l'unanimité.

## 10. ENGAGEMENT DANS LA DEMARCHE « TERRITOIRES DE COMMERCE EQUITABLE ».

(Rapporteur : F. MIGNON)

**Vu** le code général des Collectivités Territoriales ;

**Vu** le code de la commande publique ;

**Vu** Loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises, et notamment son article 60 donnant la définition du commerce équitable

**Vu** la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire, et notamment son article 94,

**Vu** la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, et notamment son article 173

**Vu la** loi n° 2018-938 du 30 octobre 2018 pour l'équilibre des relations commerciales dans le secteur agricole et alimentaire et une alimentation saine, durable et accessible à tous, et notamment son article 24;

**Vu** la résolution du Parlement Européen du 6 juillet 2006 ;

**Considérant** la définition de FINE du Commerce Equitable,

«Le Commerce Equitable est un partenariat commercial, fondé sur le dialogue, la transparence et le respect, dont l'objectif est de parvenir à une plus grande équité dans le commerce mondial. Il contribue au développement durable en offrant de meilleures conditions commerciales et en garantissant les droits des producteurs et des travailleurs marginalisés, tout particulièrement au Sud de la planète. Les organisations du Commerce Equitable (soutenues par les consommateurs) s'engagent activement à soutenir les producteurs, à sensibiliser l'opinion et à mener campagne en faveur de changements dans les règles et pratiques du commerce international conventionnel.»

**Considérant** le poids économique des achats publics et leur possible contribution au développement d'un commerce plus respectueux de l'homme et de son environnement basé sur le respect des droits fondamentaux et de l'environnement ainsi qu'au développement d'un commerce équitable permettant la juste rémunération des producteurs,

**Considérant** le potentiel démultiplicateur de l'engagement des collectivités territoriales autour des axes suivants :

- la communication de proximité avec les citoyens et les consommateurs,
- le développement économique local,
- le développement d'initiatives locales en faveur du commerce équitable,
- le rôle des collectivités dans la solidarité internationale,
- l'exemplarité de l'institution publique.

**Considérant** la labellisation de la Ville de BETTON en tant que Territoire de Commerce Equitable en 2018,

Pour l'ensemble de ces motifs, le Conseil Municipal décide de réaffirmer son engagement dans la campagne Territoires de commerce équitable. Il s'engage par là même à développer le commerce équitable sur le territoire de Betton car c'est l'un des outils les plus efficaces pour favoriser le développement et l'autonomie des producteurs et travailleurs promouvoir le développement durable, tant dans les pays en voie de développement qu'au niveau local.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal décide :

- **DE REAFFIRMER** la mise en œuvre des 5 objectifs sur Betton :
  - Objectif n°1 : voter la présente délibération et développer les achats de produits issus du commerce équitable ;
  - Objectif n°2 : contribuer à l'offre de produits issus du commerce équitable sur le territoire de Betton notamment auprès des commerces, hôtels, restaurants ;
  - Objectif n°3 : inviter les entreprises et organisations clés de Betton à acheter des produits issus du commerce équitable ;
  - Objectif n°4 : communiquer sur ses réalisations, informer et sensibiliser aux enjeux du commerce équitable les écoles, les services de la Mairie et le grand public;
  - Objectif n°5 : instaurer un nouveau Conseil Local pour le commerce équitable, participer aux manifestations organisées dans le cadre de la campagne Territoires de Commerce Equitable
- **D'ENGAGER** les travaux visant au renouvellement du label à horizon 2021
- **D'AUTORISER** Madame la Maire à signer les documents liés à la démarche « Territoires de commerce équitable »
- **D'INFORMER** les organisateurs de la campagne des actions menées.

Mise aux votes, la délibération est adoptée à l'unanimité.

## 11. ANALYSE DES BESOINS SOCIAUX

(Rapporteur : F. MIGNON)

Afin de permettre à la ville de Betton et à son CCAS d'appréhender au mieux les enjeux sociaux de son territoire, les conséquences de l'évolution démographique de sa population, dans un contexte économique incertain, la municipalité a souhaité réaliser, pour la première fois, une analyse des besoins sociaux.

L'aspect réglementaire oblige le CCAS à conduire cette démarche dans l'année qui suit l'installation d'un nouveau mandat municipal :

*Article R123-1 Modifié par Décret n°2016-824 du 21 juin 2016 - art.*

*I.- Les centres communaux et intercommunaux d'action sociale produisent une analyse des besoins sociaux de l'ensemble de la population du territoire de leur ressort.*

*II.- L'analyse des besoins sociaux consiste en un diagnostic sociodémographique à partir des données d'observation sociale du territoire. Ce diagnostic est établi avec l'ensemble des partenaires, publics ou privés, qui participent à la mise en œuvre des actions de prévention et de développement social telles que mentionnées à l'article L. 123-5.*

*III.- L'analyse des besoins sociaux fait l'objet d'un rapport présenté au conseil d'administration au cours de l'année civile qui suit chaque renouvellement général des conseils municipaux. Les années suivantes, des analyses complémentaires, notamment thématiques, peuvent être présentées au conseil d'administration lors du débat d'orientation budgétaire ou, à défaut, lors du vote du budget.*

Pour autant, l'ABS est également un moyen d'initier une large concertation, associant à la réflexion et à l'élaboration de pistes d'actions, les élus, les partenaires institutionnels, des acteurs du monde associatif, des citoyens...

L'ABS représente pour les élus un outil important pour construire, renforcer et mettre en œuvre la politique sociale du territoire. Cette démarche, d'abord évaluative, permet de dresser un état des lieux des spécificités de l'ensemble de la population d'un territoire et d'interroger la pertinence des dispositifs et actions proposés par le CCAS, aux personnes rencontrant des difficultés sociales et plus largement par la commune. L'ensemble des données collectées permettra la production d'un portrait sociodémographique partagé qui présentera les enjeux du territoire et fera émerger de nouvelles questions et problématiques sociales. Ce rapport d'analyse fera l'objet d'une présentation auprès du Conseil d'Administration du CCAS ainsi qu'au Conseil municipal.

L'ABS a également une dimension prospective. L'objectif est bien, après cette phase d'analyse et d'évaluation, de permettre aux élus et acteurs engagés dans cette démarche, d'élaborer une feuille de route, de réfléchir à la mise en place d'actions ciblées à mettre en œuvre tout au long du mandat et d'adapter ou de compléter l'offre de service communale existante, afin de répondre aux attentes et besoins de la population.

La réalisation de l'ABS va mobiliser des moyens humains, matériels et financiers. Après avoir identifié les ressources disponibles en interne et en externe pour conduire cette démarche, le Conseil d'Administration de CCAS sera amené à faire un choix quant aux modalités de réalisation (gestion de l'ABS en interne, avec quels moyens ; recrutement de stagiaire(s) ; recours à un prestataire).

La conduite de l'ABS requiert la création de deux instances qui vont, l'une et l'autre, enrichir les débats et accompagner le déroulement des travaux :

- Le comité de pilotage, composé des membres du Conseil d'Administration du CCAS, aura pour mission de définir les conditions de réalisation de l'ABS (méthodologie, moyens techniques, financiers et humains mobilisés, rétro planning) et d'assurer le suivi des différentes étapes de l'ABS.

- Le comité de suivi, quant à lui, sera composé des élus membres de la commission Cohésion Sociale, des membres du Conseil d'Administration du CCAS, d'agents des différents services de la ville, des partenaires, d'associations, de citoyens...

Il est proposé au conseil municipal :

- **DE CONFIER** au Conseil d'Administration du CCAS le pilotage de la réalisation de l'Analyse des Besoins Sociaux
- **DE VALIDER** un document cadre sur les modalités d'échange et de partenariat lors de l'élaboration de cette ABS entre la ville et le CCAS
- **D'AUTORISER** la Maire à signer tous les documents se rapportant à ce dossier

Mise aux votes, la délibération est adoptée à l'unanimité.

### **13. INFORMATIONS**

(rapporteur : L. BESSERVE)

#### **DECLARATIONS D'INTENTION D'ALIENER N'AYANT PAS DONNE LIEU A PREEMPTION**

- 11 route du Landret, répondu le 16/10/2020,
- rue des Tanneurs, répondu le 26/10/2020,
- 12 rue du Trégor, répondu le 09/11/2020,
- Le Vau Robion, répondu le 24/11/2020,