

VILLE DE DARNETAL

Conseil Municipal du 18 février 2021

Ordre du jour prévisionnel

Présentation du rapport sur le prix et la qualité de l'eau

Présentation du rapport d'activité du syndicat des bassins Versant Cailly-Aubette-Robec

A. Finances

1. Rapport d'orientations budgétaires pour l'année 2021
2. Avance sur subvention à l'Union Cycliste Darnétalaise

B. Administration

3. Mise en place du permis de louer
4. Création d'un emploi permanent de Chargé(e) de communication
5. Présentation du Plan de formation 2021
6. Convention ACFI avec le CDG
7. Présentation des Lignes Directrices de Gestion

C. Travaux

8. Rétrocession de parcelles issue de la construction de l'ensemble Kanopé II

D. Développement durable

9. Convention pour l'installation des ruches municipales
10. Labellisation zéro phyto
11. Avis du Conseil municipal sur le projet d'arrêté de circulation et de stationnement soumis par la Ville de Rouen dans le cadre de son projet de mise en place d'une Zone à Faibles Emissions mobilité (ZFE-m)

E. Compte rendu de délégations

VILLE DE DARNETAL

Conseil Municipal du 18 février 2021

Projet de délibération n°1

Objet : Rapport d'orientations Budgétaires pour l'année 2021

Vu la loi du 6 février 1992,

Vu la loi n°2015-991 du 07 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République,

Vu le Décret n° 2016-841 du 24 juin 2016 relatif au contenu ainsi qu'aux modalités de publication et de transmission du rapport d'orientation budgétaire,

Vu l'article L 2312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Rapport d'Orientations Budgétaires joint en annexe ;

Considérant qu'aux termes du texte susvisé dans les communes de plus de 3 500 habitants, un débat doit avoir lieu au Conseil Municipal sur les orientations générales du budget, dans un délai de deux mois précédant l'examen de celui-ci ;

Considérant l'avis favorable de la commission finances en date du 10 février 2021

Sur la base des éléments fournis dans le rapport d'orientations budgétaires, il est demandé aux élus de procéder au débat d'orientations budgétaires pour 2021 ;

Sur la base du rapport joint en annexe, il est demandé au Conseil Municipal d'acter par un vote la tenue du Débat d'Orientations Budgétaires pour 2021.

Cette délibération fait l'objet d'une annexe

VILLE DE DARNETAL

Conseil Municipal du 18 février 2021

Projet de délibération n°2

Objet : Avance sur subvention 2021 à l'Union Cycliste Darnétalaise de la Commune de Darnétal.

Vu l'article L1612-1 du Code Général des Collectivités Territoriales,

Considérant que l'Union Cycliste Darnétalaise doit faire face à de multiples dépenses dès le début de l'année 2021,

Considérant l'avis favorable de la commission finances en date du 10 février 2021,

Il est proposé au Conseil municipal de verser une avance de 1 450 € sur la subvention de 2021 à l'Union Cycliste Darnétalaise.

Les crédits seront à déduire sur le montant définitif de la subvention qui sera voté lors du Budget primitif 2021 de la Ville.

VILLE DE DARNETAL

Conseil Municipal du 18 février 2021

Projet de délibération n°3

Objet : Instauration du dispositif d'Autorisation Préalable de Mise en Location appelé « Permis de Louer »

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, et notamment son article L. 2121-29,

Vu le Code de la Construction et de l'Habitation, et notamment ses articles L. 635-1 et suivants et R. 635-1 et suivants, relatifs à l'Autorisation Préalable de Mise en Location,

Vu la loi n° 2014-366 du 24 mars 2014 pour l'Accès au Logement et un Urbanisme Rénové (A.L.U.R.) qui permet à l'organe délibérant de l'Etablissement Public de Coopération Intercommunal compétent en matière d'habitat, de délimiter des zones soumises à Autorisation Préalable à la Mise en Location sur les territoires présentant une proportion importante d'habitat dégradé,

Vu la loi n° 2018-1021 du 23 novembre 2018 portant Evolution du Logement de l'Aménagement et du Numérique (E.L.A.N.), et notamment son article 188,

Vu le décret n° 2016-1790 du 19 décembre 2016 relatif aux régimes de déclaration et d'autorisation préalable de mise en location,

Vu l'arrêté ministériel du 27 mars 2017 relatif au formulaire de demande d'Autorisation Préalable de Mise en Location de logement et au formulaire de déclaration de transfert de l'Autorisation Préalable de Mise en Location,

Vu les délibérations des 13 février 2020 et 22 juillet 2020 du Conseil Métropolitain de la Métropole de Rouen Normandie instaurant à titre expérimental un dispositif de mise à la location sur certaines communes du territoire,

Dans un objectif de lutte contre l'habitat indigne, la loi pour l'Accès au Logement et un Urbanisme Rénové du 24 mars 2014, dite loi A.L.U.R., a créé un dispositif d'Autorisation Préalable de Mise en Location, appelé également « Permis de Louer ».

La mise en location d'un logement, au sein d'un périmètre identifié et délimité, est alors conditionnée à l'obtention d'une autorisation préalable.

L'autorité compétente saisie d'une demande, peut refuser ou soumettre à conditions l'autorisation préalable de mise en location lorsque le logement est susceptible de porter atteinte à la sécurité des occupants et à la salubrité publique.

La décision de rejet de la demande d'autorisation préalable doit alors être motivée et préciser la nature des travaux ou aménagements prescrits pour satisfaire aux exigences de sécurité et de salubrité.

En cas de manquement à l'obligation de déposer l'autorisation préalable de mise en location, le propriétaire s'expose à une amende au plus égale à 5 000 euros. Le montant maximal de cette amende est porté à 15 000 euros en cas de récidive dans un délai de trois ans ou en cas de location malgré un rejet de la demande d'autorisation préalable.

L'Autorisation préalable, ou permis de louer, concernera alors toutes les mises en location, ou relocations, à usage de bail principal à l'exception des logements sociaux et des logements bénéficiant d'une convention avec l'Etat.

Elle ne peut pas être délivrée lorsque l'immeuble dans lequel est situé le logement fait l'objet d'un arrêté d'insalubrité, de péril ou relatif aux équipements communs des immeubles collectifs à usage principal d'habitation.

Ainsi que les dispositions du Code de la Construction et de l'Habitation le permettent, la Commune de Darnétal souhaiterait également limiter cette nouvelle obligation aux logements situés dans des immeubles construits depuis au moins 15 ans à la date de la demande d'autorisation, ce qui correspond au critère d'éligibilité aux aides financières proposées par l'A.N.A.H. (Agence Nationale d'Amélioration de l'Habitat).

Afin de mettre en place ce dispositif, il convient de solliciter la Métropole Rouen Normandie qui, depuis la loi Evolution du Logement, de l'Aménagement et du Numérique, est autorisée à déléguer aux communes qui en font la demande, sa mise en œuvre et son suivi.

Dès lors, la Commune de Darnétal, propose que cette procédure puisse s'appliquer dans les secteurs suivants :

- Rue Saint-Pierre,
- Rue Sadi Carnot,
- Rue de la Ferme,
- Rue de la Chaîne,
- Rue des Meslots,
- Rue de Longpaon,
- Rue Louis-Pasteur,
- Rue Toupin,
- Rue du Champ des Marais,
- Rue Alsace-Lorraine,
- Place de la Cour au Duc.

Pour déterminer ce périmètre proposé à la Métropole, la commune s'est appuyée sur la localisation des dossiers soumis et traités en collaboration avec le Comité Local Habitat Dégradé.

Les demandes d'autorisation devront être établies conformément à un formulaire dont le modèle est fixé par arrêté ministériel, CERFA n° 15652*01, et seront :

- soit adressées en Mairie par lettre recommandée avec avis de réception,
- soit déposées directement en Mairie.

En conséquence et compte tenu de ce qui précède, il est proposé au Conseil Municipal de bien vouloir :

- Valider le périmètre d'application du dispositif « permis de louer » présenté ci-dessus,
- Solliciter la Métropole Rouen Normandie pour la mise en place de ce dispositif sur le périmètre ainsi défini,
- Solliciter la Métropole Rouen Normandie pour que ce dispositif soit délégué à la Ville de Darnétal,
- Autoriser Monsieur le Maire ou son représentant à signer tous les documents nécessaires au bon aboutissement de ce dossier et notamment la convention de délégation de compétence entre la Ville et la Métropole.

Cette délibération fait l'objet d'une annexe

VILLE DE DARNETAL

Conseil Municipal du 18 février 2021

Projet de délibération n°4

Objet : Création d'un emploi permanent

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 relative aux droits et libertés des Communes, des Départements et des Régions,

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

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment l'article 34,

Vu le décret 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir des emplois permanents de la fonction publique territoriale ouverts aux agents contractuels,

Considérant qu'il appartient au Conseil Municipal de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services en ajustant le tableau des effectifs aux besoins de la collectivité,

Considérant la nécessité de créer un poste de graphiste au sein du service Communication, au grade d'Adjoint Administratif et à temps complet en raison des missions suivantes :

- Appui au responsable communication de toutes les tâches de graphismes et de communication
- Suivi et mise à jour du site internet
- Création de supports de communication (papier et numérique)

Considérant que les crédits nécessaires seront imputés au chapitre 012, charges de personnel, du budget de la Ville.

Ainsi, il est proposé au Conseil Municipal de créer un poste d'adjoint administratif et de modifier le tableau des effectifs de la collectivité en ce sens.

VILLE DE DARNETAL

Conseil Municipal du 18 février 2021

Projet de délibération n°5

Objet : Plan de développement des compétences 2021 au profit des agents de la collectivité

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier portant statut de la Fonction Publique Territoriale,

Vu la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la Fonction Publique Territoriale,

Vu la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017, relative à l'égalité et à la citoyenneté modifiant la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et rendant obligatoire la présentation du plan de développement des compétences à l'assemblée délibérante et notamment l'article 164,

Vu l'avis du Comité technique en date du 10 février 2021.

Depuis le 1er janvier 2019, il est obligatoire de construire et de proposer aux agents de la collectivité un plan de formation, intitulé le « plan de développement des compétences » lequel, conformément aux prescriptions de la loi du 19 février 2007, doit répondre simultanément aux besoins des agents et à ceux de la collectivité.

Ce plan de développement des compétences traduit les objectifs stratégiques de la Collectivité et les besoins de formation individuels et collectifs des agents.

Ces propositions d'actions pourront, au cours de l'année, faire l'objet d'adaptations en fonction des besoins plus spécifiques de certains agents. Il sera alors possible de compléter l'actuelle proposition pour l'adapter aux besoins de notre organisation et aux sollicitations de nos personnels.

Il est demandé au Conseil Municipal de prendre acte du plan de développement des compétences pour l'année 2021 joint en annexe.

VILLE DE DARNETAL

Conseil Municipal du 18 février 2021

Projet de délibération n°6

Objet : Adhésion à une convention d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité au travail

Vu la loi n°84-53 modifiée du 26 janvier 1984, portant sur les dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment son article 25,

Vu le décret n°85-603 modifié du 10 juin 1985, relatif à l'hygiène et sécurité du travail ainsi qu'à la médecine préventive dans la fonction publique territoriale, notamment son article 5,

Vu l'avis du comité technique en date du 10 février 2021

Considérant que l'article 5 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié impose aux collectivités territoriales et établissements publics de désigner un Agent Chargé d'assurer une Fonction d'Inspection dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité (ACFI), et compte tenu de l'absence de désignation d'ACFI dans la collectivité,

Considérant que cette mission d'inspection consiste notamment à vérifier les conditions d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité et à proposer à l'autorité territoriale toute mesure qui lui paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels,

Considérant que le centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Seine-Maritime propose ce service à la collectivité pour une durée de 2 ans,

Ainsi, il est proposé au Conseil Municipal d'autoriser Monsieur le Maire à signer la convention relative à l'adhésion à la mission d'inspection hygiène et sécurité du CDG 76, telle que jointe en annexe et à prévoir l'inscription des crédits nécessaires sur le budget de l'exercice correspondant.

VILLE DE DARNETAL

Conseil Municipal du 18 février 2021

Projet de délibération n°7

Objet : Lignes Directrices de Gestion

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 33-5 ;

Vu le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires ;

Vu l'avis favorable rendu par le Comité technique le 10 février 2021 ;

Considérant que dans chaque collectivité et établissement public, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité technique, pour déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et définir les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences ;

Considérant que les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années ; qu'elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure ;

L'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 août 1984, modifiée par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, prévoit l'élaboration de lignes directrices de gestion (LDG) et leur adoption par le Conseil Municipal après avis du Comité Technique.

Les collectivités territoriales n'ont été destinataires des instructions relatives aux modalités de mise en œuvre de celles-ci que le 6 novembre 2020, pour application à compter du 1er janvier 2021.

L'élaboration de lignes directrices poursuit les objectifs suivants :

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

Les lignes directrices de gestion visent ainsi à :

1° - déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC),

2° - fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. En effet, les Commissions Administratives Paritaires n'examineront plus les décisions en matière d'avancement et de promotion à compter du 1er janvier 2021,

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

Elles constituent le document de référence pour la Gestion des Ressources Humaines de la collectivité. L'élaboration des LDG permet de formaliser la politique RH, de favoriser certaines orientations, de les afficher et d'anticiper les impacts prévisibles ou potentiels des mesures envisagées. Elles s'adressent à l'ensemble des agents.

Portée juridique des LDG : Un agent peut invoquer les LDG en cas de recours devant le tribunal administratif contre une décision individuelle qui ne lui serait pas favorable. Il pourra également faire appel à un représentant syndical, désigné par l'organisation représentative de son choix (siégeant au Comité Technique et futur Comité Social Territorial) pour l'assister dans l'exercice des recours administratifs contre une décision individuelle défavorable prise en matière d'avancement, de promotion ou de mutation. A sa demande, les éléments relatifs à sa situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des LDG lui sont communiqués.

L'autorité territoriale met en œuvre les orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours « sans préjudice de son pouvoir d'appréciation » en fonction des situations individuelles, des circonstances, d'un motif d'intérêt général et des contraintes budgétaires.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal est invité à approuver les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines de la commune de Darnétal, telles que définies ci-après, pour une durée de 6 ans, soit du 19 février 2021 au 31 décembre 2026.

Il est proposé au Conseil Municipal que Monsieur le Maire arrête les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines comme suit :

I – ETAT DES LIEUX

A – Des pratiques RH existantes

Les documents RH de la collectivité sont les suivants :

- Le tableau des effectifs,
- La délibération relative au Régime Indemnitare du 19 décembre 2017,
- Les ratios d'avancement de grade fixés par délibération du 10 décembre 2020,
- Le Protocole d'Accord relatif au temps de travail entré en vigueur au 20 juin 2001, ainsi que ses avenants,
- Le Règlement du Compte Epargne-Temps entré en vigueur le 24 février 2011,
- Le Règlement Intérieur qui entrera en vigueur le 1er janvier 2022.
- Entretiens professionnels annuels

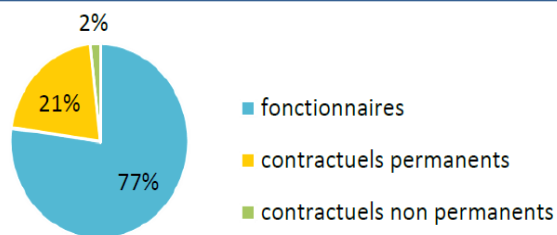
B – Des effectifs, des emplois et des compétences

Le bilan social établi au titre de l'année 2019 fait apparaître les éléments suivants :

Effectifs

➔ 175 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2019

- > 135 fonctionnaires
- > 37 contractuels permanents
- > 3 contractuels non permanents



➔ 1 contractuel permanent en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

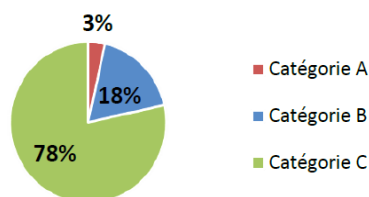
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 2 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2019 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

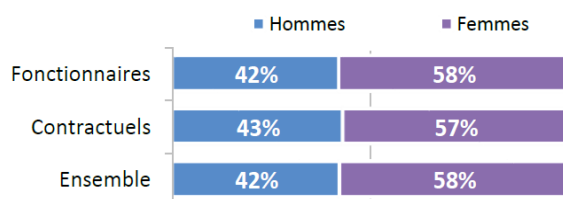
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	22%	11%	20%
Technique	57%	78%	62%
Culturelle	4%	5%	5%
Sportive	4%	3%	3%
Médico-sociale	4%		3%
Police	1%		1%
Incendie			
Animation	7%	3%	6%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

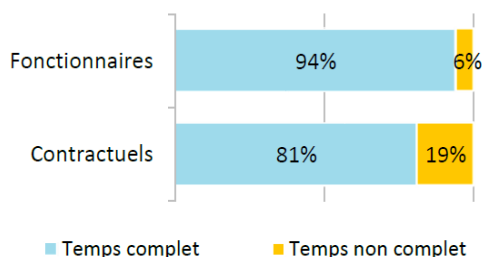


➔ Les principaux cadres d'emplois

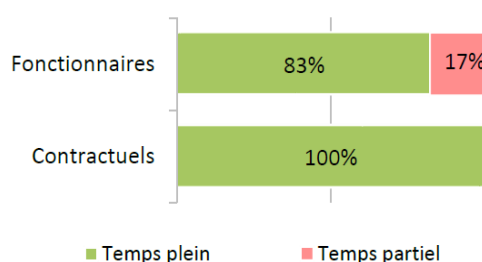
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	58%
Adjoints administratifs	13%
Rédacteurs	5%
Assistants d'enseignement artistique	4%
Educateurs des APS	3%

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 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	83%	100%
Administrative	3%	50%
Technique	3%	10%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

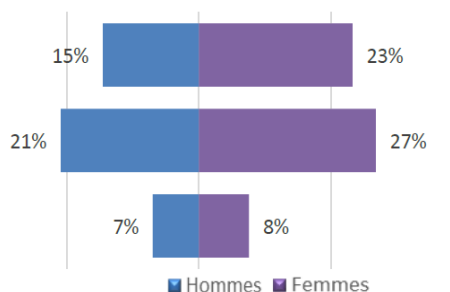
3% des hommes à temps partiel
22% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	47,80	de 50 ans et +
Contractuels permanents	32,36	
Ensemble des permanents	44,48	
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	39,17	de - de 30 ans

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 190,57 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2019

- > 140,01 fonctionnaires
- > 33,38 contractuels permanents
- > 17,18 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	8,10 ETPR
Catégorie B	31,13 ETPR

Positions particulières

Aucune position particulière

> 4 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

- ➔ En 2019, 14 arrivées d'agents permanents et 13 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 ¹	Effectif physique au 31/12/2019
171 agents	172 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019

Fonctionnaires	↗	0,7%
Contractuels	→	0,0%
Ensemble	↗	0,6%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	92%
Départ à la retraite	8%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	86%
Voie de mutation	14%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2019 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018)

Évolution professionnelle

- ➔ Aucun lauréat de concours ou d'examen professionnel ➔ 4 fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne au choix en 2019

5,3 % des hommes ont bénéficié d'une promotion au choix contre 1,3 % des femmes

- ➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

- ➔ 50 avancements d'échelon

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2019

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 69,52 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	9 245 149 €	Charges de personnel*	6 427 634 €	➔	Soit 69,52 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	3 969 625 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	66 568 €
Primes et indemnités versées :	563 983 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	41 722 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	35 429 €		
Supplément familial de traitement :	36 333 €		
Indemnité de résidence :	28 333 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

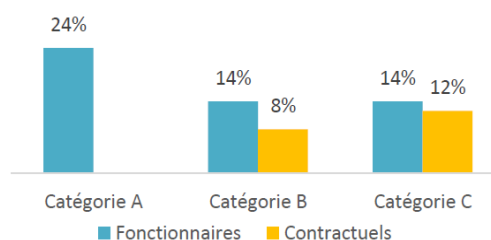
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	31 371 €		56 297 €	s	24 165 €	26 432 €
Technique			s	s	23 081 €	2 565 €
Culturelle			25 644 €	s		
Sportive			29 982 €	s		
Médico-sociale	s		s		17 408 €	
Police			s		s	
Incendie						
Animation			30 805 €		24 552 €	s
Toutes filières	32 263 €		39 549 €	7 474 €	23 198 €	5 368 €

*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 14,21 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	14,34%
Contractuels sur emplois permanents	11,44%
Ensemble	14,21%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ➔ 1553,43 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2019
- ➔ 20 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2019

➔ La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

Absences (nouveau 2019 - agents présents au 31/12/2019)

➔ En moyenne, 55,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire

> En moyenne, 9,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	7,40%	2,67%	6,38%	31,05%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	15,10%	2,67%	12,43%	31,05%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	15,59%	2,70%	12,82%	31,05%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

➔ 5 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)

➔ 38,2 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 20 accidents du travail déclarés au total en 2019

- > 11,4 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 94 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

➔ **FORMATION**
5 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

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.

19 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 79 % sont en catégorie C*
- ⇒ 350 € de dépenses en matière de handicap

* sur les emplois permanents

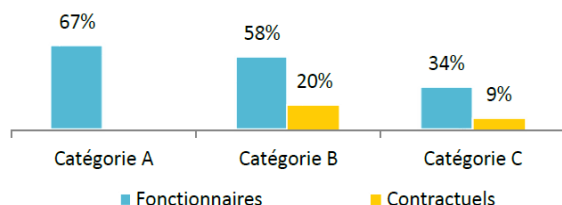
➔ **DÉPENSES**
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité ne dispose pas d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation (nouveau 2019 - agents présents au 31/12/2019)

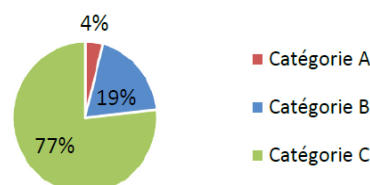
➔ En 2019, 33,7% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2019



➔ 445 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2019

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,6 jours par agent

➔ 20 840 € ont été consacrés à la formation en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	1 %
Autres organismes	95 %
Frais de déplacement	5 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	100%
-------	------

II – LA STRATEGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RH

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

- ✓ Les mutations structurelles : besoins nouveaux d'expertise et de pilotage ; évolutions d'organisation et de gestion (protection des données, numérisation, internalisation ou externalisation de certaines prestations...),
- ✓ Des évolutions conjoncturelles : transformation de la structure des effectifs ; réformes et mesures faisant apparaître des besoins d'évolution des qualifications et des compétences individuelles et collectives ; contraintes budgétaires en regard du poids et de la progression de la masse salariale ;
- ✓ Des problématiques de ressources humaines en tant que telles : pénibilité au travail, allongement des carrières, diminution des recrutements externes, démographie des effectifs et gestion des départs en retraite...

III – PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

La carrière des agents fonctionnaires comporte un caractère évolutif comprenant des avancements d'échelon, de grade et des promotions internes.

Les avancements d'échelon s'effectuent selon un cadencement unique sans qu'aucun avis hiérarchique ne soit nécessaire.

Les avancements de grade et les promotions internes sont proposés par l'autorité territoriale sur proposition de l'encadrement hiérarchique, selon des critères définis par chaque collectivité.

Avancement de grade

L'avancement de grade correspond à un changement de grade à l'intérieur du cadre d'emplois auquel appartient le fonctionnaire, permettant d'accéder à un niveau de fonctions et d'emplois plus élevé.

Peuvent avancer de grade les fonctionnaires en position d'activité ou de détachement. L'avancement de grade ne constitue pas un droit et peut être accordé aux fonctionnaires dont la valeur professionnelle le justifie.

Depuis l'article 49 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, l'assemblée délibérante, après avis du Comité Technique, doit fixer le taux de promotion à appliquer aux grades d'avancement. Par délibération du Conseil Municipal en date du 10 décembre 2020, la commune de Darnétal a fixé ce taux de promotion à 100% pour tous les agents de toutes catégories.

Cependant la fixation de ce taux de promotion à 100% des agents promouvables ne doit pas entraîner des avancements systématiques, au risque de dénaturer le sens même de cette possibilité de déroulement de carrière. Outre la manière de servir, l'emploi et les responsabilités exercées par l'agent peuvent être pris en considération.

La collectivité définit les critères suivants en 3 niveaux, en tenant compte de l'équilibre des nominations entre les femmes et les hommes mais également sous réserve de ses capacités financières :

Niveau 1 :

- ✓ Privilégier la manière de servir : Investissement-motivation
- ✓ Privilégier l'ancienneté dans le grade
- ✓ Reconnaître l'expérience acquise et la valeur professionnelle
- ✓ Respecter l'adéquation grade/fonction/organigramme (fléchage de poste)
- ✓ Ne pas avoir eu de sanction disciplinaire à partir du blâme depuis 2 ans
- ✓ Ne pas avoir bénéficié d'un précédent avancement depuis 2 ans

Niveau 2 :

- ✓ Privilégier l'effort d'avoir passé un examen professionnel avec admissibilité et le nombre de fois tenté.
- ✓ Présentéisme sur l'année
- ✓ Prendre en compte l'âge de départ à la retraite

Niveau 3 :

- ✓ Prendre en compte les compétences (acquises dans le secteur public/privé, associatif, syndical)
- ✓ Courrier de l'agent

Au regard d'une manière de servir satisfaisante sur 3 ans, sur la base des comptes rendus établis par le responsable hiérarchique et sous réserve d'avoir accompli les formations obligatoires propres à son cadre d'emploi.

Ne pas permettre un avancement de grade pour les agents auxquels une sanction aurait été infligée dans les 2 dernières années ; Instaurer un délai minimum de deux ans entre deux avancements de grade ou entre une promotion interne et un avancement de grade.

Promotion interne

A compter du 1er janvier 2021, les Commissions Administratives Paritaires (CAP) ne sont plus compétentes pour examiner les dossiers d'agents candidats à une promotion interne. Jusqu'à présent, elles rendaient un avis et, au vu de celui-ci, le Président du Centre de Gestion dressait ensuite la liste d'aptitude.

Désormais, il revient au Président du CDG d'établir un projet de Lignes Directrices de Gestion permettant la sélection directe des candidats, sans avis préalable de la CAP. Pour ce faire, le Président du CDG établit un

projet de LDG qu'il soumet à l'avis des Comités Techniques des collectivités de plus de 50 agents. Les LDG permettront l'analyse des dossiers des candidats à une promotion interne.

En l'espèce, la collectivité n'a donc pas à établir de LDG, à ce titre. Elle définit cependant des critères internes pour sélectionner les dossiers de promotion à déposer auprès du CDG. Chaque cadre d'emplois définit les fonctions et missions correspondantes à ce dernier. L'accès à un nouveau cadre d'emplois doit par conséquent être conditionné par le fait que l'agent exerce des fonctions relevant de celui-ci ou soit nommé, dans le cadre de la mobilité interne, sur un emploi correspondant. En outre, l'agent doit avoir accompli les formations d'intégration et de professionnalisation propres à son cadre d'emplois, telles que définies par le Statut de la Fonction Publique Territoriale (Lois des 26 janvier et 12 juillet 1984 et décret du 29 mai 2008, relatif à la formation statutaire obligatoire).

Les critères retenus sont les suivants :

- ✓ La manière de servir : Investissement-motivation (en lien avec l'évaluation)
- ✓ Recherche d'adéquation grade/fonction
- ✓ L'ancienneté dans le grade
- ✓ Le nombre d'années d'inscription au tableau de promotion (accompagné des motifs)
- ✓ L'âge de départ à la retraite
- ✓ La demande écrite de l'agent
- ✓ Ne pas avoir eu de sanction disciplinaire à partir du blâme depuis 2 ans
- ✓ Ne pas avoir bénéficié d'un précédent avancement depuis 2 ans

IV - DATE D'EFFET ET DUREE DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Les LDG sont prévues pour une durée de 6 ans à compter du 1^{er} janvier 2021.

VILLE DE DARNETAL

Conseil Municipal du 18 février 2021

Projet de délibération n°8

Objet : Rétrocession de parcelles par la SCCV Pavilly issues de l'ensemble Kanopé II au profit de la Commune

Vu l'article 2241-1 du Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu les articles R 442-7 et R 442-8 du code de l'urbanisme

Vu la délibération du Conseil Municipal en date du 20 juin 2014,

Considérant l'acte de vente, en date du 13 juillet 2016, entre la SCCV Pavilly et la commune de Darnétal,

Considérant l'achèvement des travaux de la résidence Kanopé II,

Considérant l'avis favorable de la commission travaux et urbanisme en date du 2 février 2021,

En date du 13 juillet 2016 la commune de Darnétal a cédé à la société SCCV Pavilly un terrain à bâtir sis 3 rue du panorama, d'une superficie totale de 00 ha 25 a 51 ca sur la parcelle AP 612.

La société de géomètre GEODIS a procédé à une division parcellaire comme suit :

- section AP numéro 634 pour une contenance de vingt-quatre ares et vingt-six centiares (00ha 24 a 26 ca) désigné sous le terme « Terrain A »,
- section AP numéro 633 pour une contenance d'un are vingt-quatre centiares (00ha 01a 24ca), désigné sous le terme « Terrain B »,
- section AP numéro 635 pour une contenance d'un centiare (00ha 00a 01ca), désigné sous le terme « Terrain C »
- section AP numéro 636 pour une contenance d'un centiare (00ha 00a 01ca), désigné sous le terme « Terrain C »

Les parcelles mentionnées ci-dessus sont visibles sur le document d'arpentage en annexe à cette délibération et supportent respectivement un trottoir et deux candélabres.

Dans l'acte de vente à la page 4, il est noté que l'acquéreur prend expressément l'engagement de procéder à la rétrocession au profit de la commune de Darnétal, vendeur aux présentes, des parcelles figurant sous teinte rose et correspondant aux parcelles cadastrales section AP numéros 633 (« Terrain B »), 635 (« Terrain C ») et 636 (« Terrain D »).

Puisque leur utilisation est collective et ouverte à tous, cette rétrocession est faite dans le but d'une incorporation desdites parcelles au domaine public de la commune de Darnétal,

Il est également précisé dans l'acte que la rétrocession des parcelles sera faite à la charge du vendeur.

Ainsi, il est demandé au Conseil Municipal de bien vouloir autoriser Monsieur le Maire à signer les actes relatifs à la rétrocession des parcelles AP633, AP635 et AP636 et à mandater les frais relatifs à ce transfert qui sera confié à Maître Barbara Roussignol.

Cette délibération fait l'objet d'une annexe

VILLE DE DARNETAL

Conseil Municipal du 18 février 2021

Projet de délibération n°9

Objet : Convention de partenariat relative à la gestion des ruches communales

Vu le Code général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 2016-1087 du 8 août 2016 relative à la reconquête de la biodiversité, de la nature et des paysages,

Vu la délibération du Conseil municipal n°2018-65 portant sur les engagements de la Ville dans le cadre de la Cop 21 locale,

Considérant l'implication de la commune dans le déploiement d'une politique de développement durable, notamment par la mise en place de son agenda 21 et des engagements communaux dans le cadre de l'accord de Rouen pour le climat et de la COP 21 de la Métropole Rouen Normandie,

Considérant la nécessité de sensibiliser les habitants à la biodiversité et plus particulièrement à l'importance du rôle de l'abeille dans les écosystèmes,

Considérant l'importance de sauvegarder l'abeille noire dite « locale ».

Dans le cadre de la politique globale de développement durable de la commune et en lien avec les dispositifs qui y sont liés (Agenda 21, Engagements COP 21), la Ville de Darnétal a pour projet d'installer des ruches sur son territoire.

Ces ruches ont pour objectifs :

- la réintroduction de l'abeille noire dite « abeille locale » en voie de diminution,
- la sensibilisation à la biodiversité,
- l'éducation à l'environnement,
- la production de miel à petite échelle.

Le suivi de ces ruches nécessite une collaboration avec un apiculteur expérimenté.

Il convient de formaliser cette collaboration par la signature d'une convention de partenariat bipartite (jointe en annexe).

Il est demandé au Conseil municipal d'autoriser Monsieur le Maire ou l'Adjoint ayant délégation :

- à signer la convention présentée en annexe,
- à mettre en œuvre et signer tout avenant nécessaire,
- à mettre en œuvre le projet d'installation des ruches,
- à engager toutes les dépenses liées au bon fonctionnement du projet.

Cette délibération fait l'objet d'une annexe

VILLE DE DARNETAL

Conseil Municipal du 18 février 2021

Projet de délibération n°10

Objet : Charte d'entretien des espaces publics

Vu le Code général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 2010-788 du 12 juillet 2010, portant engagement national pour l'environnement,

Vu la loi n° 2014-110 du 6 février 2014 visant à mieux encadrer l'utilisation des produits phytosanitaires sur le territoire national,

Vu la délibération du Conseil municipal n°2018-65 portant sur les engagements de la Ville dans le cadre de la Cop 21 locale,

Considérant l'implication de la commune dans le déploiement d'une politique de développement durable, notamment par la mise en place de son agenda 21 et des engagements communaux dans le cadre de l'accord de Rouen pour le climat et de la COP 21 de la Métropole Rouen Normandie,

Considérant la stricte nécessité de protéger les ressources en eau en abandonnant l'utilisation de produits phytosanitaires sur l'ensemble des espaces publics (cimetière inclus),

Considérant l'avis favorable de la commission développement durable en date du 9 février 2021,

Dans le cadre de la politique globale de développement durable de la commune et en lien avec les dispositifs qui y sont liés (Agenda 21, Engagements COP 21), la Ville de Darnétal a pour projet de s'engager dans le respect de la charte d'entretien des espaces publics mise en place par la Fredon et en lien avec le service environnement de la Métropole Rouen Normandie.

Il convient de formaliser cet engagement par la signature d'une charte, aussi, Il est demandé au Conseil municipal d'autoriser Monsieur le Maire à signer la charte présentée en annexe.

Cette délibération fait l'objet d'une annexe

VILLE DE DARNETAL

Conseil Municipal du 18 février 2021

Projet de délibération n°11

Objet : Avis du Conseil municipal sur le projet d'arrêté de circulation et de stationnement soumis par la Ville de Rouen dans le cadre de son projet de mise en place d'une Zone à Faibles Emissions mobilité (ZFE-m)

Vu le Code général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 portant sur l'orientation des mobilités et particulièrement l'article 86,

Vu la délibération de la Métropole Rouen Normandie en date du 14 décembre 2020 portant approbation du principe de Zone à Faibles Emissions mobilité (ZFE-m) et des procédures de participation du public,

Vu la délibération du conseil municipal n°2018-65 du 4 octobre 2018 portant sur les engagements de la Ville de Darnétal dans le cadre de la Cop 21 locale,

Considérant l'implication de la commune dans le déploiement d'une politique de développement durable, notamment par la mise en place de son agenda 21 et des engagements communaux dans le cadre de l'accord de Rouen pour le climat et de la COP 21 de la Métropole Rouen Normandie,

Considérant le projet de la Ville de Rouen de mise en place d'une Zone à Faibles Emissions mobilité (ZFE-m) sur son territoire,

Considérant que la Ville de Darnétal est limitrophe de la Ville de Rouen et qu'à ce titre, le conseil municipal doit émettre un avis,

Considérant la demande du Maire de Rouen en date du 20 janvier 2020 invitant les conseils municipaux des communes limitrophes à donner un avis dans les deux mois sur le projet d'arrêté de circulation et de stationnement ;

Considérant la nécessité d'agir sur l'amélioration de la qualité de l'air en réduisant l'accès à certains périmètres aux véhicules les plus polluants,

Considérant l'avis favorable de la commission Développement Durable lors de sa séance du 9 février 2021.

Il est demandé au conseil municipal :

- d'émettre un avis par délibération sur le projet d'arrêté soumis par la Ville de Rouen,
- d'autoriser Monsieur le Maire ou l'Adjoint ayant délégation à notifier cette délibération à Monsieur le Maire de la Ville de Rouen et à prendre toute décision qui serait la suite ou la conséquence de la présente délibération.

Cette délibération fait l'objet d'une annexe

VILLE DE DARNETAL

Conseil Municipal du 18 février 2021

Compte-rendu de délégations

Décision n°2020-26	Attribution du marché public 2020-13 relatif aux travaux d'aménagement d'un terrain multisports
Décision n°2020-27	Attribution du marché public 2020-16 relatif aux travaux de réfection de la couverture du Cap Longpaon
Décision n°2020-28	Avenant n° 1 au marché 2020-11 (lot 2 : bardage / menuiserie) relatif aux travaux de réhabilitation du complexe sportif Ferry
Décision n°2020-29	Bail locatif avec la société « orange » pour un emplacement sis rue du point du jour
Décision n°2020-30	Convention de travaux de déploiement de la fibre optique sur la commune – 2, rue François Durécu
Décision n°2020-31	Convention de travaux de déploiement de la fibre optique sur la commune – 72, rue de Préau
Décision n°2021-01	Attribution du marché public n° 2020-15 relatif à "l'optimisation de la restauration municipale, audit financier et organisationnel de l'existant"
Décision n°2021-02A	Exercice du droit de préemption des fonds et baux commerciaux par la commune - SAS ABDM
Décision n°2021-02B	Demande de subvention à la DRAC Normandie pour l'achat d'un logiciel de gestion pour bibliothèque municipale
Décision n°2021-03	Attribution d'un marché public relatif à la mise à disposition d'un véhicule
Décision n°2021-04	Attribution d'un marché public relatif à l'acquisition de matériel électoral
Décision n°2021-05	Avenant n° 2 au marché 2020-11 (lot 2 : bardage / menuiserie) relatif aux travaux de réhabilitation du complexe sportif Ferry