

**RESUME DES DEBATS**  
**DU CONSEIL MUNICIPAL DU 18 DECEMBRE 2017**

**Nombre de membres :**

En exercice : 29  
Présents au CM : 23  
Qui ont délibéré : 27

\* Date de convocation : 12 décembre 2017

\* Date d'affichage : 19 décembre 2017

**Présents**

M. MOUNIER, Maire.

Mme GROUSSEAU, M. DEROUIN, Mme HEURTIN, Mme GERMANT, M. ALLAIRE, Mme TINGAUD, M. JOGUET, M. HELORE, M. PONTIF, M. HAMON, M. CHESNEAU, Mme CHARPENTIER, Mme HAZARD, M. PIERRE, Mme ZUBA, M. ANCEAUX, M. BILLET, M. DUGAST, Mme LELOU, Mme OGER, Mme LAPICA, M. GALLARD, Conseillers Municipaux.

**Absents excusés représentés**

M. Jean-Michel GERMANT donne pouvoir à Mme Isabelle GERMANT  
Mme Jeannick RAYNAUD donne pouvoir à Mme Isabelle GROUSSEAU,  
M. Frédéric PETITPAS donne pouvoir à Mme Cécile HEURTIN,  
Mme Nadine BECK donne pouvoir à Mme Océane ZUBA.

**Absent non représenté**

M. SIMONET, M. DENIS

**Désignation du secrétaire de séance**

Il a été procédé, conformément à l'article L2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales à la nomination d'un secrétaire pris dans le sein du Conseil : Mme Nathalie LAPICA, Conseillère Municipale, ayant obtenue l'unanimité des suffrages a été désignée pour remplir ces fonctions qu'elle a acceptées.

*Cécile Heurtin présente dans un premier temps le diaporama joint en annexe présentant des éléments de compréhension du contexte des délibérations sur le RIFSEEP (Régime Indemnitaire lié aux Fonctions, aux Sujétions, à l'Expertise et à l'Engagement Professionnel) et le temps de travail.*

*Elle commente tout d'abord le nouvel organigramme des services de la Collectivité en précisant qu'il n'y a pas de changement substantiel mais une volonté de donner du sens à l'organisation, selon la finalité des actions et le public ciblé.*

*Ainsi, un seul service est désormais directement rattaché au DGS, le Secrétariat Général, les autres sont répartis en 4 directions :*

- *Direction des Services Techniques et Aménagement : un retour à l'ancienne organisation plus classique avec le rattachement de l'urbanisme*
- *Direction Enfance Jeunesse Education qui couvre les 0-18 ans*
- *Direction de la Vie citoyenne et Solidarités vers le reste du public, avec cependant les Conseils Municipaux des Enfants et des Jeunes car perçus sous l'angle de la citoyenneté*
- *Direction Support et Evaluation des Politiques Publiques tournée vers l'interne et prestataire des autres directions.*

**Délibération n° 01b.12.17 : Mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)**

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment l'article 20,  
Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment l'article 88,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

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° 2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité,

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 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 les arrêtés ministériels pour l'application aux différents grades

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

Un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a été adopté pour les fonctionnaires de l'Etat (décret n° 2014-513 du 20 mai 2014). Par application du principe de parité, il est transposable aux fonctionnaires territoriaux.

A la date de la délibération, les textes d'application n'ont pas été adoptés pour tous les cadres d'emplois. A l'exception des filières ou grades exclus du dispositif, si un cadre d'emploi n'est pas encore prévu par les textes, l'application sera effective dès parution des arrêtés ministériels pris en application du décret n°2014-513 pour les corps d'Etat de référence (ex : EJE, technicien ....)

Le RIFSEEP est composé de deux parties :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.), part fixe, qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire,
- le complément indemnitaire annuel (C.I.A.), part variable facultative, lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Il est instauré, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent. L'IFSE fait l'objet d'un versement mensuel.

Elle repose sur des groupes de fonctions dont le nombre sera défini pour chaque catégorie statutaire sans pouvoir être inférieur à 1, et définis au regard des critères de :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- Sujétions particulières.

#### ▪ **Bénéficiaires**

La délibération s'applique aux :

- agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps partiel ou temps non complet,
- agents contractuels de droit public recruté par contrat, en application des articles 3-2 et 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, à compter du 7<sup>ème</sup> mois de présence continue dans la collectivité,
- agents contractuels de droit public recrutés en CDI.

La délibération ne s'applique pas aux :

- agents contractuels de droit public recrutés sur des emplois non permanents (art 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984),
- agents contractuels de droit public recrutés sur des emplois permanents pour des remplacements d'agents momentanément indisponibles (article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984),
- agents contractuels de droit privé.

#### ▪ **Modalités d'attribution individuelle**

Le montant individuel attribué sera librement défini par l'autorité territoriale dans la limite des conditions prévues par la présente délibération. Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale, notifié à l'agent.

#### ▪ **Conditions de cumul**

Le RIFSEEP mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et

indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Cependant, il pourra être cumulé avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA etc.),
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (indemnités nuit, indemnités dimanches et jours fériés, indemnités d'astreinte et d'intervention, IHTS...),
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel,
- les indemnités forfaitaires complémentaires pour élections (IFCE),
- la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI).

Dès que le RIFSEEP sera appliqué à l'ensemble des cadres d'emplois, la délibération n° 03.12.12 en date du 10 décembre 2012 relative à la refonte du régime indemnitaire sera abrogée.

#### ▪ **Versement**

Le régime indemnitaire fait l'objet d'un versement mensuel. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail, à l'exception des sujétions liées aux horaires décalés.

#### ▪ **Modalités de réexamen**

Le montant versé aux agents fera l'objet d'un réexamen obligatoire mais sans revalorisation automatique :

- En cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions),
- A minima tous les 4 ans
- En cas de changement de cadre d'emploi suite à une promotion, ou la réussite à un concours.

#### ▪ **Revalorisation automatique**

Les montants individuels seront revalorisés à hauteur du pourcentage d'évolution du point d'indice de traitement de la fonction publique, à la date d'effet de la revalorisation.

#### ▪ **Modalités de maintien ou de suspension**

Le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas de :

- congé annuel,
- congé exceptionnel,
- congé de maladie ordinaire,
- congé de longue maladie,
- congé de longue durée,
- congé de grave maladie,
- accident de service ou de trajet,
- maladie professionnelle,
- maternité,
- adoption,
- paternité.

Il est suspendu en cas de :

- disponibilité,
- détachement,

- suspension,
- exclusion temporaire de fonction.

Les crédits nécessaires à ces dépenses seront pour chaque année prévus au budget voté par l'assemblée délibérante.

#### ▪ Conditions d'attribution

Il est proposé de fixer les groupes et de retenir les montants planchers et maximums annuels.

Il revient à l'organe délibérant de déterminer le classement de chaque poste par groupe, selon la fonction et/ou la technicité.

Groupe	Définition	IFSE brute annuelle		CIA brut annuel	
		Plancher	Plafond	Plancher	Plafond
A1	Direction Générale des Services	7 840.56	36 210	0	3 195
A2	Directeur	7 840.56	32 130	0	2 835
A3	Chef de service – chargé de mission	3 984.48	25 500	0	2 250
A4	Agent avec technicité ou responsabilité particulière de niveau 1*	1 639.44	20 400	0	1 800
B1	Chef de service – chargé de mission	3 984.48	17 480	0	1 190
B2	Chef d'équipe – responsable de secteur avec technicité ou responsabilité particulière de niveau 2*	2 501.76	16 015	0	1 093
B3	Agent avec technicité ou responsabilité particulière de niveau 1*	1 639.44	14 650	0	998
C1	Chef de service – chargé de mission	3 984.48	11 340	0	630
C2	Chef d'équipe – responsable de secteur avec technicité ou responsabilité particulière de niveau 2*	2 501.76	10 800	0	600
C3	Agent avec technicité ou responsabilité particulière de niveau 1*	1 639.44	10 800	0	600

\*Technicité ou responsabilité particulière en fonction du niveau de management, gestion d'équipes, responsabilité financière, juridique....

**Sujétion contraintes horaires** : 47 €/mois non proratisé.

S'applique aux agents qui ont des contraintes horaires de façon régulière, faisant partie de l'organisation ordinaire de leur temps de travail, à savoir :

- un travail en horaires décalés (avant 7h00 ou après 20h00 ou le samedi).
- un planning journalier fractionné avec 3 temps de travail entrecoupés.

Ne concerne pas :

Les horaires standards, c'est-à-dire 5 jours réguliers du lundi au vendredi avec 2 jours de repos hebdomadaire.

Les horaires aménagés l'été.

Les éventuelles heures supplémentaires indemnisés ou compensées à ce titre.

**Sujétion remplacement de longue durée (supérieur à 1 mois et hors congés annuels de l'agent remplacé) et/ou gestion d'un projet particulier** : jusqu'à 40 % de majoration du régime indemnitaire de l'agent remplaçant.

### **MISE EN ŒUVRE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE (CIA)**

Un complément indemnitaire facultatif pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle, de la manière de servir, de l'investissement de l'agent et de la participation à un projet collectif appréciés lors de l'entretien professionnel.

La mise en œuvre et les modalités d'attribution de ce complément indemnitaire seront définies ultérieurement.

#### **Avis du Comité Technique :**

Avis des représentants du personnel : abstentions

Avis des représentants de la collectivité : favorable

La Commission Territoire et Finances réunie le 18 décembre a émis un avis favorable.

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

- *instaure le régime indemnitaire dans les conditions indiquées ci-dessus à compter du 1er janvier 2018.*
- *met en place le RIFSEEP pour les cadres d'emplois concernés et au fur et à mesure de la publication des arrêtés d'application et selon les modalités fixées dans la présente délibération.*
- *autorise Monsieur le Maire ou son représentant à prendre et à signer les arrêtés individuels au regard des critères susvisés.*
- *inscrit chaque année au budget (chapitre 012) les crédits correspondants dans les limites fixées par les textes de référence.*

<b><i>Pour</i></b>	27	<i>M. MOUNIER, Mme GROUSSEAU, M. DEROUIN, Mme HEURTIN, Mme GERMANT, M. PETITPAS M. ALLAIRE, Mme TINGAUD, M. GERMANT, M. JOGUET, M. PONTIF, M. HELORE, Mme BECK, Mme HAZARD, M. PIERRE, Mme ZUBA, Mme CHARPENTIER, Mme RAYNAUD, M. CHESNEAU, M. HAMON, M. GALLARD, M. ANCEAUX, M. BILLET, M. DUGAST, Mme LELOU, Mme OGER, Mme LAPICA.</i>
<b><i>Contre</i></b>		
<b><i>S'abstient</i></b>		
<b><i>Ne vote pas</i></b>		

### **Délibération n° 02b.12.17 : Temps de travail des agents de la commune :**

Quinze ans après la réforme du temps de travail, le Gouvernement a souhaité réaliser un état des lieux du temps de travail des agents publics. Remis en mai 2016, le rapport de la mission présidée par Philippe Laurent dresse le bilan et émet des recommandations. Il relève des situations de mauvaise application de la réglementation et insiste sur la nécessité de faire évoluer l'organisation du travail au regard tant des nouvelles attentes des usagers que de celles des agents publics, en rappelant le principe d'exemplarité du service public.

Depuis une circulaire du Ministère de la Fonction Publique du 31 mars 2017, relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique, il est demandé aux collectivités

de respecter la réglementation à savoir : la durée de travail effectif est fixée à 35 heures par semaine et à 1 607h par an.

Même si les collectivités territoriales bénéficient, en application de l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 de la possibilité de maintenir, par délibération expresse prise après avis du comité technique, de régimes de temps de travail mis en place antérieurement à l'entrée de vigueur de la loi du 3 janvier 2001, le Ministère invite à réexaminer cette faculté au regard de l'évolution des besoins des usagers et des agents eux-mêmes.

**Modalités de calcul et de mise en œuvre :**

Le temps de travail d'un agent à temps complet effectué sur une période correspondant à l'année civile, est de 1 607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

1 607 heures ainsi obtenues :

- 365 jours dans l'année
- 104 jours de repos hebdomadaire
- 25 jours de congés annuels (calcul en jours ouvrés)
- 14 jours dits d'ARTT (journée de la Solidarité déduite)
- 8 jours fériés (ce chiffre a été déterminé par référence à la moyenne des jours fériés)

Soit

- 214 jours x 7.51 heures = 1 607.14 heures arrondies à 1 607h.

Si les congés sont fractionnés, des jours supplémentaires sont accordés dans les conditions suivantes :

- 2 jours ouvrables supplémentaires si le salarié prend 6 jours minimum de congés en dehors du 1er mai au 31 octobre, soit un temps de travail de 1 593 h/an.
- 1 jour de repos supplémentaire s'il prend entre 3 et 5 jours de congés en dehors de cette même période, soit un temps de travail de 1 600 h/an.

Le fractionnement de la 5e semaine de congés n'ouvre pas droit aux jours de repos supplémentaires.

Les horaires de travail sont définis selon les règles définies dans le règlement intérieur de la collectivité.

Le temps partiel des agents à temps partiel est calculé au prorata en fonction de leur quotité.

Quotité de temps partiel	Base annualisée 1607 h/an	Base annualisée 1 jour de fractionnement déduit soit 1 600 h/an	Base annualisée 2 jours de fractionnement déduits soit 1 593 h/an	Base 37h30/hebdomadaire	Base 35h/hebdomadaire
90 %	1 446h18/an	1 440 h/an	1 433h42/an	33h45/sem	31h30/sem
80 %	1 285h36/an	1 280 h/an	1 274h24/an	30h/sem	28h/sem
70 %	1 124h54/an	1 120 h/an	1 115h06/an	26h15/sem	24h30/sem
60 %	964h12/an	960h /an	955h48/an	22h30/sem	21h/sem
50 %	803h30/an	800 h/an	796h30/an	18h45/sem	17h30/sem

Le temps de travail des agents à temps non-complet sera recalculé sur la base de 1 607h, 1 600h ou 1 593h au lieu de 1 552h, selon le droit au congé fractionné de l'agent, afin de garantir le maintien de leur rémunération.

La collectivité propose trois modalités de mise en œuvre du temps de travail :

- **Temps de travail annualisé** : négocié ou imposé (pour les agents avec une variation hebdomadaire importante sur certaines périodes, notamment en raison d'une activité dont le rythme dépend de celui de l'organisation de l'année scolaire). Le cycle de travail est alors l'année, soit entre 1 607h et 1 593 h en fonction des jours de fractionnement. La journée est alors décomptée pour 7h00. Quand le temps de travail est annualisé, il est important de déterminer lorsque l'agent n'est pas en activité, s'il s'agit de congés payés ou de temps de récupération afin de pouvoir reporter (ou non) les

congés en cas de maladie et ouvrir les droits aux congés fractionnés. A cet effet, chaque encadrant d'agents annualisés doit indiquer les dates de congés annuels après concertation avec l'agent.

- **Temps de travail hebdomadaire de 37h30 avec 14 jours dits de RTT** qui s'ajoute aux 25 jours de congés annuels (hors fractionnement). Le cycle de travail est alors de 37h30/semaine. La journée est alors décomptée pour 7h30.
- **Temps de travail hebdomadaire de 35h00 sans jour dit de RTT** à ajouter aux 25 jours de congés annuels (hors fractionnement). Le cycle de travail est alors de 35h00/semaine. La journée est alors décomptée pour 7h00.

Les congés annuels doivent être épuisés au terme de l'année civile. Exceptionnellement, un report dans la limite de 5 jours pour un agent à temps complet, est autorisé jusqu'au 31 janvier de l'année suivante.

Conformément à la réglementation, nulle absence (congés + jours A.R.T.T. notamment) ne peut dépasser 31 jours consécutifs (hors CET, sous réserve accord de la Direction Générale des Services).

Tout agent bénéficiaire d'une mobilité interne intégrera l'organisation de travail du service d'accueil et pourra être amené à changer l'organisation de son temps de travail.

Les modalités pratiques seront fixées par note de service.

La présente délibération entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2018.

**Avis du Comité Technique :**

Avis des représentants du personnel : défavorable

Avis des représentants de la collectivité : favorable

**Avis du CHSCT :**

Avis des représentants du personnel : défavorable

Avis des représentants de la collectivité : favorable

La Commission Territoire et Finances réunie le 18 décembre a émis un avis favorable.

***Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité des votants fixe le temps de travail des personnels de la Ville à 1 607 heures annuelles à compter du 1er septembre 2018, selon les modalités définies ci-dessus. Il s'applique à l'ensemble des agents à temps complet et sert de base de référence pour le calcul du temps de travail des autres agents. Les agents concernés sont, sans distinction de statut, tous les agents employés par la ville de Thouaré-sur-Loire, sur les postes existants ou à créer.***

*Cécile Heurtin explique que la commune a fait le choix de mener en parallèle les sujets de l'augmentation du temps de travail et du régime indemnitaire, les jugeant complémentaires. Elle rappelle notamment que rapport de la Chambre Régionale des Comptes de 2014 invitait la commune à ramener le temps travail à 1 607h, soit la durée légale.*

*Elle présente le diaporama joint en annexe. En ce qui concerne le Complémentaire Indemnitaire Annuel, elle informe que sa mise en œuvre est reportée car elle est jugée complexe : elle suppose une grande objectivité et transparence dans l'appréciation de la manière de servir et il est jugé que les services municipaux ne sont pas assez matures. La porte n'est cependant pas fermée pour une mise en place à terme.*

*Cécile Heurtin explique que l'économie dégagée par cette augmentation de temps pourrait être équivalente à 1.8 ETP, du fait du moindre recours à des agents contractuels notamment pour les services scolaires et animation.*

*Elle rappelle que toutes les communes n'accompagnent pas l'augmentation du temps de travail de celle du régime indemnitaire. Ce choix est propre à la commune et perçu comme une compensation de l'effort demandé et au regard de l'économie d'efficacité générée. Les négociations ont été menées dans ce sens avec les représentants du personnel. Les agents qui le souhaitent pourront aussi faire étudier la diminution de leur temps de travail. Elle rappelle que l'augmentation du régime indemnitaire se fera au 1<sup>er</sup> septembre 2018 en même temps que celle du temps de travail. Ainsi la transposition se fera en 2 temps. Le choix de différer l'augmentation du temps de travail au 1<sup>er</sup> septembre est lié au fait que la majeure partie des plannings annualisés le sont sur la base du rythme scolaire.*

*Martine Oger indique qu'ils sont favorables à la mise en place du RIFSEEP mais qu'ils regrettent que certains agents contractuels soient exclus de son bénéfice, notamment parce qu'il s'agit des agents souvent les moins bien rémunérés et dans des situations précaires. Ils jugent que l'extension à tous du dispositif aurait permis à la collectivité de jouer un rôle social accru.*

*Par ailleurs, concernant la délibération sur le temps de travail, elle indique qu'ils sont favorables sur le principe mais qu'ils s'interrogent sur les modalités de mise en œuvre en parallèle d'une diminution des effectifs, alors que la population croît. Ils craignent une perte de qualité du service public et de ce fait s'abstiendront.*

*Patrice Gallard interroge l'équipe majoritaire sur l'absence de communication sur le mouvement de grève le 11 décembre. Il partage la crainte de dégradation du service public. Il informe que, compte tenu de l'avis défavorable des représentants du personnel sur le temps de travail, il s'abstiendra.*

*Monsieur le Maire remercie l'équipe de Martine Oger d'avoir un avis favorable sur le principe de l'augmentation du temps de travail. Il juge cependant qu'il s'agit d'un raccourci que de penser que l'augmentation de la population doit systématiquement s'accompagner de celle des effectifs publics. La collectivité doit être en capacité d'optimiser les services en gagnant en efficacité. Il cite l'exemple de la gestion de la facturation des services scolaires et périscolaires. Lorsqu'ils ont pris en charge la commune, 74 % des usagers se déplaçaient en mairie pour régler leur facture, mobilisant des ressources humaines. Par un travail sur les procédures internes et une communication auprès des usagers, ce taux est passé à 15%, ce qui a permis de dégager du temps de travail. Concernant les conditions de travail, il rappelle que, dès 2014, son équipe a jugé ce sujet sensible. Ils ont notamment mené un travail sur le réaménagement des postes d'accueil de l'hôtel de ville. Quant à l'écoute des agents, Monsieur le Maire juge que cette semaine illustre la capacité de la collectivité à mettre en œuvre le dialogue social car les négociations ont avancé mutuellement vers la proposition finale présentée ce soir. A la question de l'absence de communication sur le mouvement de grève, il précise qu'il a été prévenu tardivement vendredi. Lundi, il lui était encore difficile de mesurer le nombre de grévistes. Cependant, le dialogue a été renoué rapidement et permis la reprise du travail dès le lendemain matin, voire l'après-midi même pour certains.*

*Cécile Heurtin précise que la commune faisant moins de 10 000 hab, il n'y a pas d'obligation de préavis de grève. Par ailleurs, en termes d'effectifs, elle précise que la baisse n'est pas à prendre comme telle de façon brute, il y a eu notamment des missions externalisées, dont l'entretien de certains locaux.*

<b>Pour</b>	<b>20</b>	M. MOUNIER, Mme GROUSSEAU, M. DEROUIN, Mme HEURTIN, Mme GERMANT, M. PETITPAS M. ALLAIRE, Mme TINGAUD, M. GERMANT, M. JOGUET, M. PONTIF, M. HELORE, Mme BECK, Mme HAZARD, M. PIERRE, Mme ZUBA, Mme CHARPENTIER, Mme RAYNAUD, M. CHESNEAU, M. HAMON.
<b>Contre</b>		
<b>S'abstient</b>	<b>7</b>	M. GALLARD, M. ANCEAUX, M. BILLET, M. DUGAST, Mme LELOU, Mme OGER, Mme LAPICA.
<b>Ne vote pas</b>		

### **Délibération n° 03b.12.17 : Ouverture des commerces le dimanche en 2018 – Avis du Conseil Municipal**

Depuis 2014, les élus métropolitains ont émis le vœu que les Maires autorisent des ouvertures dominicales de commerces en s'appuyant sur trois principes : une opposition à la généralisation de l'ouverture des commerces le dimanche, une attention particulière aux commerces de proximité et un attachement au dialogue social territorial.

C'est donc sur la base d'accords entre partenaires sociaux du territoire que les commerces de l'agglomération nantaise ont été autorisés, ces dernières années, à ouvrir exceptionnellement certains dimanches.



Le 6 décembre 2017, le dialogue territorial a abouti à un accord entre partenaires sociaux et acteurs du commerce pour les années 2018, 2019 et 2020.

Les signataires de l'accord sont favorables à l'ouverture des commerces de Nantes Métropole dans les strictes conditions suivantes :

- ✓ l'avant dernier dimanche avant Noël pour tous les commerces
- ✓ le dernier dimanche avant Noël pour les commerces de centre-ville, centre-bourg et de proximité
- ✓ un dimanche complémentaire et commun pour tous les commerces, fixé chaque année par avenant
- ✓ aux horaires précisés dans chaque avenant
- ✓ sous réserve expresse de l'application stricte de l'accord signé l'année précédente

La signature d'un accord triennal est une avancée importante qui donne de la lisibilité à tous les acteurs.

Pour 2018, selon l'avenant à l'accord territorial, signé le 6 décembre 2017, les partenaires sociaux et acteurs du commerce sont favorables à l'ouverture des commerces de Nantes Métropole dans les strictes conditions suivantes :

- ✓ **ouverture de l'ensemble des commerces situés sur le territoire de Nantes Métropole le dimanche 14 janvier 2018, de 12 heures à 19 heures.**
- ✓ **ouverture de l'ensemble des commerces situés sur le territoire de Nantes Métropole le dimanche 16 décembre 2018, de 12 heures à 19 heures.**
- ✓ **ouverture des commerces uniquement dans les pôles de proximité et le pôle centre-ville de Nantes définis par le Schéma directeur d'urbanisme commercial de Nantes Métropole, le dimanche 23 décembre 2018, de 12 heures à 19 heures.**

La Commission Territoire et Finances réunie le 18 décembre a émis un avis favorable.

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

***- émet un avis favorable à l'ouverture des commerces des dimanches en 2018 selon les modalités énoncées dans l'exposé des motifs :***

- ***sous réserve expresse du respect de l'accord territorial signé en 2016 par les partenaires sociaux pour les ouvertures dominicales en 2017***
- ***après avis des organisations d'employeurs et de salariés***

***- autorise Monsieur le Maire à prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération.***

*Monsieur le Maire remercie Madame la Présidente de Nantes Métropole pour le travail effectué avec les organisations syndicales, ayant abouti à un accord sur 3 ans. Cet accord était conditionné par le respect des règles fixées pour 2017. Seule l'enseigne Boulanger sur le site d'Atlantis n'a pas respecté cet accord, du fait notamment d'un arrêté municipal équivoque. L'accord n'a donc pas été remis en cause.*

<b>Pour</b>	27	M. MOUNIER, Mme GROUSSEAU, M. DEROUIN, Mme HEURTIN, Mme GERMANT, M. PETITPAS M. ALLAIRE, Mme TINGAUD, M. GERMANT, M. JOGUET, M. PONTIF, M. HELORE, Mme BECK, Mme HAZARD, M. PIERRE, Mme ZUBA, Mme CHARPENTIER, Mme RAYNAUD, M. CHESNEAU, M. HAMON, M. GALLARD, M. ANCEAUX, M. BILLET, M. DUGAST, Mme LELOU, Mme OGER, Mme LAPICA.
<b>Contre</b>		
<b>S'abstient</b>		
<b>Ne vote pas</b>		

*Monsieur le Maire donne par ailleurs une information sur les rythmes scolaires. Il explique que l'avis des 4 écoles intégrées au Projet Educatif de Territoire (publiques et privée) a été pris en compte : deux écoles sont favorables au retour à la semaine de 4 jours et deux écoles au maintien à la semaine de 4,5 jours. La moyenne pondérée des votes des conseils d'école est de 48% pour le maintien à 4,5 jours, 48% pour le retour à 4 jours et 4% de votes nuls. Il ajoute que sur le canton, les communes de Ste Luce-sur-Loire et Carquefou, liées à notre commune dans le cheminement des transports scolaires, sont également favorables au retour au 4 jours. A partir de tous ces éléments, la commune de Thouaré-sur-Loire se prononce pour une dérogation de passage des heures d'enseignement hebdomadaires sur huit demi-journées réparties sur quatre jours. La décision finale sera prise par le directeur académique des services de l'Éducation nationale le 22 février 2018.*

*Martine Oger répond que le vote des écoles publiques était majoritairement favorable au maintien des 4.5 jours.*

*Monsieur le Maire indique qu'il a souhaité prendre l'avis de l'ensemble des Thouaréens, incluant l'école privée.*

*Monsieur le Maire annonce que la ville a reçu le label de la ville sportive des Pays de la Loire et obtenu 4 flammes. Il remercie pour ce résultat l'ensemble des sportifs, bénévoles et agents communaux. Il ajoute que les juges ont salué l'existence de l'instance de concertation, le Conseil du Sport.*

*Monsieur le Maire revient sur une erreur de retranscription effectuée par la presse au sujet du contentieux avec Dexia. Il informe que dès qu'il en a pris connaissance il a pris contact avec le journal et demandé la correction. Elle lui a été refusée. Il a alors pris immédiatement contact avec Martine Oger pour l'en avvertir. Martine Oger a alors proposé de faire un rectificatif dans la presse au regard de cette contre-vérité. Monsieur le Maire indique que la ville n'étant pas à l'origine de cette erreur, il incombait à la presse de faire un erratum. Ce dernier a finalement été obtenu.*

*Monsieur le Maire conclut la séance à 21h30 en souhaitant de joyeuses fêtes de fin d'années à tous.*

**Le Maire,  
Serge MOUNIER**

**Le Secrétaire de Séance  
Nathalie LAPICA**