

PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU CONSEIL MUNICIPAL D'INSTALLATION DU 27 MAI 2026

Le 27 mai 2026 à 18 heures et 30 minutes, le Conseil Municipal, dûment convoqué en date du 21 mai 2026, s'est réuni en l'Hôtel de Ville, Salle du Conseil, sous la présidence de Monsieur Damien BAUDRY, en sa qualité de Maire.

Etaient présents :

M. AUGEREAU Stéphane, Mme BATAILHOU Aurore, M. BAUDRY Damien, Mme BLAISE Justine, Mme CHEN Min, Mme COLAS-MERILLON Jennifer, M. FOUCARD Pierre, Mme FURET Valérie, Mme GAIHOUSTE Aline, M. GALICE Luc, Mme GENTIL Caroline, M. GERBERON Eric, M. GERMAIN Philippe, M. GUENET Gaylord, Mme HABARNAU Claude, M. LAPUYADE Raphaël, Mme LE PREVOST Jennifer, Mme MONTEAGUDO Sandrine, Mme MORIO Chantal, Mme NAGOT Eloïse, M. PALISSON Jean-Pierre, M. PORET Romain, Mme THAUVIN Béatrice, Mme THAUVIN Céline et M. THIROT Marc.

Absents représentés : M. CHABANNE Vincent par M. GUENET Gaylord, M. PADAVONG Nicolas par Mme BLAISE Justine, M. RAMETTE Raphaël par Stéphane AUGEREAU, Mme THAUVIN Céline par M. BAUDRY Damien pour la délibération n°1.

Absent non représenté : M. SENECHAL Vianney

En exercice : 29

Présents : 25

Représentés : 3

Votants : 28

Le Maire ouvre la séance et procède à l'appel des membres présents.

Le Quorum est atteint, le Conseil Municipal peut se tenir.

♦ DESIGNATION D'UN SECRETAIRE DE SEANCE :

Monsieur Damien BAUDRY demande qui veut bien assurer les fonctions de secrétaire de séance.

Monsieur Raphaël LAPUYADE accepte la mission et les membres du Conseil valident ce choix à l'unanimité.

♦ APPROBATION DU PROCES-VERBAL DU CONSEIL MUNICIPAL DU 29 AVRIL 2026

Le procès-verbal du Conseil Municipal du 29 avril 2026 est approuvé à l'unanimité.

♦ DECISIONS DU MAIRE PAR DELEGATION DU CONSEIL MUNICIPAL

Monsieur Damien BAUDRY, en qualité de Maire, fait lecture des décisions prises conformément à sa délégation de signature (délibération n°2026-03-06 du 20 mars 2026).

Décision n°13 du 11 mai 2026 : Renouvellement d'adhésion au CAUE : Conseil d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement

Vu la délibération du Conseil Municipal n°2026-0320-06 en date du 20 mars 2026 donnant délégation au Maire pour le renouvellement d'adhésion aux associations dont elle est membre, au nom de la commune, Considérant la délibération n° 2025-09-05 en date du 10 septembre 2025, concernant l'adhésion initiale au Conseil d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement.

Il a été décidé de renouveler l'adhésion au titre de sa cotisation annuelle, fixée à 824.15 € pour une population comprise entre 5 000 à 20 000 habitants. La dépense sera inscrite aux comptes 6281, chapitre 011 du budget primitif 2025.

N° 014/2026 du 11 mai 2026 : Attribution du contrat de maîtrise d'œuvre pour les travaux de réaménagement des locaux de la crèche « La Farandole »

Vu la délibération du Conseil Municipal du 20 mars 2026 donnant délégation au Maire pour prendre toute décision concernant la préparation, la passation, l'exécution et le règlement des marchés et des accords-cadres sans limite de montant ainsi que toute décision concernant leurs avenants lorsque les crédits sont inscrits au budget,

Considérant l'offre transmise par la société CS ARCHITECTURE à la maîtrise d'œuvre pour les travaux de réaménagement des locaux de la crèche « La Farandole » situés à Saint-Pryvé Saint-Mesmin,

Il a été décidé d'attribuer et de signer avec la société **CS ARCHITECTURE**, sise 26 avenue de Saint-Mesmin à ORLEANS (45077), le contrat maîtrise d'œuvre pour les travaux de réaménagement des locaux de la crèche « La Farandole », pour un montant prévisionnel de 12 500.00 € HT soit 15 000.00 € TTC.

N° 015/2026 du 11 mai 2026 : Attribution du contrat de maîtrise d'œuvre pour les travaux d'aménagement d'un local en bureaux destinés pour la Police Municipale

Vu la délibération du Conseil Municipal du 20 mars 2026 donnant délégation au Maire pour prendre toute décision concernant la préparation, la passation, l'exécution et le règlement des marchés et des accords-cadres sans limite de montant ainsi que toute décision concernant leurs avenants lorsque les crédits sont inscrits au budget,

Considérant l'offre transmise par la société CS ARCHITECTURE à la maîtrise d'œuvre pour les travaux d'aménagement d'un local en bureaux destinés au service de la police municipale situé à Saint-Pryvé Saint-Mesmin,

Il a été décidé d'attribuer et de signer avec la société CS ARCHITECTURE, sise 26 avenue de Saint-Mesmin à ORLEANS (45077), le contrat maîtrise d'œuvre pour les travaux d'aménagement d'un local en bureaux destinés pour la police municipale, pour un montant prévisionnel de 6 250.00 € HT soit 7 500.00 € TTC.

N° 016/2026 du 13 mai 2026 : Attribution du contrat pour la réalisation des contrôles réglementaires des bâtiments communaux - Programme 2026

Vu la délibération du Conseil Municipal du 20 mars 2026 donnant délégation au Maire pour prendre toute décision concernant la préparation, la passation, l'exécution et le règlement des marchés et des accords-cadres sans limite de montant ainsi que toute décision concernant leurs avenants lorsque les crédits sont inscrits au budget,

Considérant la consultation sur devis effectuée en mars 2026 afin de procéder à la réalisation des contrôles réglementaires des bâtiments communaux (programme 2026),

Il a été décidé d'attribuer et de signer avec la société APAVE, sise 174 rue de Gaufray, ZI de La Saussaye à ORLEANS (45075), le contrat pour la réalisation des contrôles réglementaires des bâtiments communaux - Programme 2026, pour un montant de 10 012.83 € HT soit 12 015.39 € TTC.

N° 017/2026 du 13 mai 2026 : Avenant de transfert au profit de la SAS BASTO ETANCHEITE du marché relatif à la construction de vestiaires au stade du Grand Clos -LOT 3 : BARDAGE - RAVALEMENT

Vu la délibération du Conseil Municipal du 20 mars 2026 donnant délégation au Maire pour prendre toute décision concernant la préparation, la passation, l'exécution et le règlement des marchés et des accords-cadres sans limite de montant ainsi que toute décision concernant leurs avenants lorsque les crédits sont inscrits au budget,

Considérant la décision n° D032-2025 relative à l'attribution des marchés de travaux de construction de vestiaires au stade du Grand Clos en date du 18 novembre 2025,

Considérant le jugement rendu par le Tribunal de Commerce d'Orléans, en date du 18 mars 2026 et ayant arrêté un plan de cession au profit de la société BASTO ETANCHEITE,

Le présent avenant a pour objet le transfert du Marché n°2025To2-03 relatif à la construction de vestiaires sportifs au stade du Grand Clos, Lot 3 : Bardage - Ravalement et initialement conclu le 19 novembre 2025 entre le pouvoir adjudicateur et la société SAS 3MDV. Par conséquent, la SAS BASTO ETANCHEITE se substitue à la SAS 3 MDV dans l'ensemble des droits et obligations résultant du marché public n° 2025To2-03 tel que conclu lors de la signature.

♦ DELIBERATIONS

N°2026-05-01 : Ressources humaines – Mise à jour du tableau des effectifs

Monsieur Damien BAUDRY, en qualité de Maire, expose :

Conformément au Code Général de la Fonction Publique et au code Général des Collectivités Territoriales, les emplois de chaque collectivité sont créés par leur organe délibérant.

Aussi, il appartient à l'assemblée délibérante de créer et de supprimer les emplois à temps complet et non complet, nécessaires au fonctionnement des services et dans le respect des dispositions de la loi portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Il est également indispensable de mettre à jour le tableau des effectifs en cas de modification de création, de suppression ou de modification de la durée hebdomadaire d'un poste. Ces derniers sont répertoriés dans le tableau des effectifs joint en annexe.

Au 1^{er} mai 2026, afin de permettre des mouvements de personnel, il est proposé les opérations suivantes :

- Création d'un poste technique pour permettre le recrutement d'un agent à temps complet au restaurant scolaire,
- Création de deux postes d'ATSEM principal 2^{ème} classe pour permettre la nomination de 2 agents suite à la réussite de leur concours,
- Création d'un poste non permanent d'Adjoint technique pour permettre le recrutement d'un agent polyvalent des espaces verts en accroissement saisonnier d'activité.

Ceci exposé,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment ses articles L2313-1, R2313-3, R2313-8,

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment ses articles L313-1, L332-14 et L332-8,

Vu le décret n°91-298 du 20 mars 1991 modifié portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet,

Vu les décrets portant statuts particuliers des cadres d'emplois et organisant les grades s'y rapportant, pris en application de l'article 4 de la loi n°84-53 susvisée,

Vu le tableau des effectifs ci-joint,

Les membres du Conseil Municipal, après en avoir délibéré, décident, à l'unanimité :

- 1- D'approuver les modifications susmentionnées,
- 2- D'approuver le tableau des effectifs mis à jour tel qu'il figure en annexe de la présente délibération, à compter du 1^{er} mai 2026.

Annexe (1) : Tableau des effectifs actualisé au 1^{er} mai 2026

N°2026-05-02 : Ressources humaines – Actualisation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) et redéfinition des critères d'attribution du complément indemnitaire

Monsieur Damien BAUDRY, en qualité de Maire, expose :

Il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités de toute nature.

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale au nom du principe de parité découlant de l'article L.714-4 du Code Général de la Fonction Publique.

Dans ce cadre, par délibération n°2021-10-02 en date du 5 octobre 2021, une réflexion avait été engagée permettant l'actualisation du régime indemnitaire des agents de la commune de Saint-Pryvé Saint-Mesmin afin de :

- Prendre en compte les évolutions réglementaires,
- Adapter le régime indemnitaire aux évolutions de l'organigramme,
- Susciter l'engagement et valoriser l'expertise et l'expérience professionnelle attendus sur certains postes,
- Renforcer l'attractivité de la collectivité, fidéliser les agents, favoriser une équité entre filières, etc.

Ce régime indemnitaire exige que, dans chaque cadre d'emplois, les emplois soient classés dans des groupes en prenant en compte la nature des fonctions (encadrement, pilotage, ...), les sujétions et la technicité liées au poste. A chaque groupe est associé un plafond indemnitaire déterminé pour chaque part (IFSE et CIA).

La mise en place de ce dispositif indemnitaire nécessite ainsi :

- D'en définir la date d'effet et les bénéficiaires,
- De déterminer les groupes de fonctions en fixant les plafonds de versement afférents à ces groupes et de répartir les emplois de la collectivité au sein de ceux-ci,
- D'en préciser les conditions d'attribution et de versement (périodicité, maintien en cas d'absence, réexamen...).

Enfin, ce régime indemnitaire va se substituer à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu par la réglementation en vigueur.

La composition du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend deux parts :

- Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) tenant compte du niveau d'expertise et de responsabilité du poste occupé mais également de l'expérience professionnelle (part fixe) ;
- Un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) (part variable).

Les bénéficiaires

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) et le Complément indemnitaire annuel (CIA) sont versés aux :

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel recrutés sur des emplois permanents à l'exception de ceux recrutés sur le fondement de l'article L.332-8 1° du Code général de la fonction publique.

Les agents contractuels de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

Les cadres d'emplois bénéficiaires

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- Les attachés
- Les rédacteurs
- Les adjoints administratifs
- Les techniciens
- Les agents de maîtrise
- Les adjoints techniques
- Les assistants socio-éducatifs
- Puéricultrices
- Les éducateurs territoriaux de jeunes enfants
- Auxiliaire de puériculture
- Les ATSEM
- Les assistants de conservation
- Les Adjoints du patrimoine
- Les éducateurs des APS
- Les opérateurs des APS
- Les animateurs
- Les adjoints d'animation

- Les autres cadres d'emplois de la fonction publique territoriale (*sous réserve de la parution des arrêtés ministériels des corps de l'Etat de référence*)

Les cadres d'emplois suivants ne peuvent pas bénéficier du RIFSEEP :

- Les policiers municipaux de catégorie A, B et C,
- Les Assistantes maternelles

Ces cadres d'emplois bénéficient d'un régime indemnitaire spécifique.

1. La part IFSE

a. *Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds*

L'IFSE a pour objet de revaloriser l'exercice des fonctions et repose sur la nature des fonctions exercées par les agents ainsi que sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise dans l'exercice de leurs fonctions.

Chaque emploi ou cadre d'emplois de la collectivité est réparti en différents groupes de fonctions au regard :

- De la responsabilité d'encadrement direct et niveau d'encadrement dans la hiérarchie, responsabilité de coordination, responsabilité de projet ou d'opération, ampleur du champ d'action, influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)
- De la technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions (Connaissances (de niveau élémentaire à expertise), complexité des missions, niveau de qualification requis, temps d'adaptation, difficulté (exécution simple ou interprétation), autonomie, initiative, diversité des tâches, des dossiers ou projets, diversité des compétences).
- Des sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement (Vigilance, risque d'accident, risque d'agression verbale et/ou physique, risque juridique et/ou financier, responsabilité d'un matériel ou d'un équipement, valeur du matériel utilisé, responsabilité relative à la sécurité et la santé, responsabilité financière, effort physique, tension mentale, nerveuse, confidentialité, travail isolé, itinérance ou déplacements fréquents).

Chaque cadre d'emplois concernés est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent des montants plafonds.

Conformément aux critères professionnels retenus ci-dessus, les emplois de la collectivité sont classés de la manière suivante :

Groupes	FONCTIONS/POSTES DE LA COLLECTIVITE	Montants annuels plafonds de l'IFSE dans la collectivité	
CAT A	ATTACHES TERRITORIAUX /CADRE D'EMPLOIS DES SECRETAIRES DE MAIRIE/ INGENIEUR/ ASSISTANTS SOCIAUX EDUCATIF/ PUERICULTRICE/ EDUCATEURS JEUNES ENFANTS	Montant minimal	Montant maximal
G1	Directeur Général des Services	900 €	25 000 €
G2	Fonction d'encadrement (Responsable de pôle ou de service)	900 €	18 000 €
G3	Chargé de mission/expertise/adjoint au responsable de service/fonction de coordination de pilotage Secrétaire de Mairie	900 €	15 000 €
CAT B	REDACTEURS / TECHNICIENS / EDUCATEURS DES APS / ANIMATEUR/ AUXILIAIRE DE PUERICULTURE/ ASSISTANT DE CONSERVATION	Montant minimal	Montant maximal
G1	Fonction d'encadrement (Responsable de pôle ou de service)	900 €	15 000 €
G2	Adjoint au chef de service, coordinateur, Secrétaire de Mairie	900 €	10 800 €
G3	Chargé de mission/expertise, animation/ Petite enfance	900 €	9 600 €

Groupes	FONCTIONS/POSTES DE LA COLLECTIVITE	Montants annuels plafonds de l'IFSE dans la collectivité	
CAT C	ADJOINTS ADMINISTRATIFS / ADJOINTS TECHNIQUES / AGENTS DE MAITRISE / ATSEM / ADJOINT D'ANIMATION / OPERATEURS DES APS / AGENTS SOCIAUX/ ADJOINT DU PATRIMOINE	Montant minimal	Montant maximal
G1	Fonction d'encadrement (Responsable de service), secrétaire de Mairie, Responsable MJL et CMJ, coordinateur	900 €	11 100 €
G2	ATSEM, Agent administratif, agents des espaces verts et de la voirie titulaires du grade d'agent de maîtrise, gardien, agent en charge du portage des repas au CCAS, référente du restaurant scolaire des sablons, second de cuisine, agent de prévention, adjoint au directeur de l'ALSH, éducateur sportif, Agent d'accompagnement petite enfance, Agent d'état civil	900 €	7 200 €
G3	Agent des accueils périscolaires et des ALSH, adjoint technique faisant fonction d'ATSEM, agent d'entretien des bâtiments, agent de nettoyage des bâtiments, agent des espaces verts, agent de la voirie, agent de restauration, agent de la bibliothèque	900 €	6 500 €

Au regard de sa fiche de poste, l'autorité territoriale procède au rattachement de l'agent à un groupe de fonctions selon l'emploi qu'il occupe conformément à la répartition des groupes de fonctions pour chaque cadre d'emplois définie la présente délibération

Le montant individuel de l'IFSE de chaque agent est déterminé par l'autorité territoriale en tenant compte :

- De son expérience professionnelle personnelle appréciée selon les critères recensés ci-dessous :
 - Le parcours professionnel de l'agent avant sa prise de fonctions au sein de la collectivité ou l'établissement (nombre d'année, nombre d'employeurs, nombre et diversité des postes occupés, etc.),
 - La capacité à exploiter l'expérience acquise (diffusion du savoir à autrui, force de proposition et d'initiative, etc.),
 - Les formations suivies : le cas échéant distinguer selon le type de formation (intégration, professionnalisation, etc.), le niveau des formations, le nombre de jours de formation réalisés, préparation aux concours et examens professionnels, l'approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, l'appréciation de la montée en compétence, etc.),
 - La connaissance de l'environnement du travail (connaissance de l'environnement territorial, fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, relations avec les élus, etc.) ;
 - La réalisation de travaux exceptionnels, l'adaptation à un événement exceptionnel ;
 - La conduite et la réussite de projets,
 - La prise en charge de fonctions de tutorat, mentorat, maître d'apprentissage, etc.
- Du groupe de fonction auquel est rattaché l'emploi qu'il occupe.

a. Le réexamen

Le montant annuel de l'IFSE attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen obligatoire par l'autorité territoriale :

- En cas de changement de fonctions,
- Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...).
- En cas de changement de grade à la suite d'un avancement de grade ou d'une promotion interne.

La revalorisation éventuelle du montant de l'IFSE au vu de l'expérience, du changement de grade ou de fonctions sera décidée par l'autorité territoriale par arrêté.

Le montant annuel de l'IFSE attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen facultatif par l'autorité territoriale :

- En cas de défaut avéré de capacité d'encadrement et/ou de coordination d'équipe
- En cas d'absence de conception et/ou de suivi de projets stratégiques exigés par l'emploi occupé
- En cas de manquements avérés en termes de conduite de projets
- En cas de défauts récurrents et constatés d'expertise technique
- En cas d'absence de démarche de formation, d'accroissement de compétences ou d'approfondissement des connaissances professionnelles

La diminution éventuelle du montant de l'IFSE au vu des critères retenus ci-dessous sera décidée par l'autorité territoriale par arrêté.

b. Périodicité du versement de l'IFSE

L'IFSE sera versée mensuellement. Son montant est proratisé dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire lorsque l'agent est en temps non complet, temps partiel ou demi-traitement.

L'attribution du montant individuel et annuel de l'IFSE fait l'objet d'un arrêté de l'autorité territoriale.

c. Le maintien lors des absences pour maladie, accident, maternité, paternité, adoption

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 et des magistrats de l'ordre judiciaire :

- Lors des congés de maladie ordinaire, du CITIS et du temps partiel thérapeutique, le montant de l'I.F.S.E. est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement
- Lors des congés annuels et des congés pour maternité, paternité, accueil de l'enfant ou adoption, les montants de l'IFSE n'est pas réduits au prorata des périodes d'absence, sans préjudice de sa modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent territorial et des résultats collectifs du service.
- Lors des congés de longue maladie, longue durée et grave maladie : le montant de l'I.F.S.E. est réduit au prorata de ces périodes. Une retenue d'1/30ème du montant de l'IFSE sera opérée pour chaque jour d'absence. Toutefois, lorsqu'un congé de maladie ordinaire est requalifié en congé de ce type, les montants versés demeurent acquis à l'agent.

d. La compatibilité des autres primes et indemnités

Le RIFSEEP est exclusif, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

A l'inverse, le RIFSEEP est cumulable avec : les indemnités pour astreintes / travail de nuit, le dimanche et les jours fériés, les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHST), la prime d'intéressement à la performance collective, la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction, l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections, l'indemnité de rupture conventionnelle, l'indemnité de congés annuels non pris, l'indemnité de licenciement, d'indemnité de précarité.

Le RIFSEEP est automatiquement cumulable avec :

- Le complément de traitement indiciaire
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA etc.),
- La nouvelle bonification indiciaire (NBI)

e. La part CIA

▪ *Critères et barème*

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent appréciée lors de l'entretien professionnel. Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères fixés ci-dessous :

Afin que les évaluateurs, lors des entretiens professionnels annuels, puissent s'appuyer sur des critères plus précis, il est proposé de retenir le système à points suivant :

Critères liés à l'absentéisme – A remplir par le service RH		
Nombre de jours d'absence du 1 ^{er} /10/n-1 au 30/09/n (maladie ordinaire) :		
<u>Cas particulier 1</u> : L'agent produit un certificat médical attestant que les jours d'absence sont liés à une maladie chronique ou à un handicap : ☐ oui ☐ non		
<u>Cas particulier 2</u> : L'agent a subi une intervention chirurgicale entraînant un arrêt de plus de 20 jours : ☐ oui ☐ non		
<u>Si oui</u> : est prise en compte la moyenne des jours d'absence des deux années antérieures, soit :		
Absence inférieure ou égale à 5 jours	☐	+ 4 points
Absence de 6 à 10 jours	☐	+ 3 points
Absence de 11 à 15 jours	☐	+ 2 points
Absence de 16 à 20 jours	☐	+ 1 point
Absence supérieure à 20 jours	☐	0 point

Congés Longue Maladie (CLM) ou Congés Longue Durée (CLD)	☐	o Euros
Critères liés à la manière de servir – A remplir par l'évaluateur (sur la base de l'entretien annuel susvisé)		
<u>Qualité du travail</u> <i>(mise en œuvre des missions confiées, investissement, sens du service public, réussite des objectifs annuels, qualité du travail fourni, rapidité d'exécution, autonomie)</i>	☐ très insatisfaisant, l'agent doit se ressaisir (0 point) ☐ situation moyenne avec quelques éléments d'insatisfaction à améliorer (1 point) ☐ agent donnant entière satisfaction (2 points) ☐ agent devant être récompensé pour mérites exceptionnels (long remplacement d'un collègue, conduite d'un projet lourd, charge de travail exceptionnellement alourdie... (3 points)	
<u>Respect des consignes et de la hiérarchie</u>	☐ insatisfaisant (0 point) ☐ satisfaisant (1 point)	
<u>Comportement et savoir-être</u> <i>(qualités relationnelles, qualités d'encadrement, esprit d'équipe)</i>	☐ très insatisfaisant, l'agent doit se ressaisir (0 point) ☐ situation moyenne avec quelques éléments d'insatisfaction à améliorer (1 point) ☐ satisfaisant (2 points)	
<u>Retards</u> (ponctuels ou quasi systématiques)	☐ retards ponctuels (- 1 point) ☐ retards quasi systématiques (- 2 points)	
<u>Non-respect répété des règles d'hygiène et de sécurité</u>	☐ malgré plusieurs rappels oraux ou écrits de la hiérarchie (- 1 point)	
Total des points (absentéisme + manière de servir)	... point(s)	

Le maximum de points pouvant être attribués est 10. Il n'y a pas de demi ou quart de point.

Le nombre de points attribués par l'évaluateur et approuvé par l'Autorité territoriale ou son représentant (Adjoint ou Directeur Général) sont convertis selon le barème suivant :

Conversion points => CIA						
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
De 0 à 4 points	5	6	7	8	9	10
o €	200 €	300 €	400 €	500 €	600 €	700 €

Dans les jours d'absence sont pris en compte les congés de maladie ordinaire (sauf en cas de maladie chronique ou handicap nécessitant des soins réguliers et certifiés comme tels par un médecin). Dans le cas d'une intervention chirurgicale entraînant un arrêt de plus de 20 jours, pour ne pas pénaliser les agents ayant un faible absentéisme, il sera attribué les points correspondants à la moyenne des jours d'absence des 2 années antérieures. Seules les absences liées à un congé de longue maladie ou de longue durée empêcheront de bénéficier du CIA.

A l'inverse, ne sont pas comptabilisés au titre des absences : les arrêts de travail suite à une maladie professionnelle ou un accident de travail, les congés légaux pour maternité / paternité / adoption, les autorisations d'absence exceptionnelle (union, décès, garde enfant malade, hospitalisation d'un enfant / conjoint ... etc).

Il est précisé que le CIA est attribué aux agents bénéficiant de la part mensuelle IFSE.

Ce barème s'applique sans abattement aux agents logés pour nécessité absolue de service.

f. Périodicité du versement du complément indemnitaire

Le complément indemnitaire est versé annuellement en une seule fois pour la période évaluée.

g. Complément indemnitaire et temps partiel

Le montant du CIA est proratisé en fonction du temps de travail. Le mode de calcul est similaire à celui appliqué pour le traitement de base.

h. Versement en cas d'absence

La part CIA est versée à l'agent dès lors qu'il a été en position de service effectif (tout type de contrat confondu) au moins six mois dans l'année d'attribution dudit CIA.

Le montant du CIA est proratisé à la date de radiation des effectifs pour les agents partant en mutation ou en retraite en cours d'année ou démissionnant ou prenant une disponibilité pour tout motif confondu. Le supérieur hiérarchique de l'agent concerné complètera uniquement la grille d'évaluation du CIA obtenue auprès du service des ressources humaines, avant le départ effectif de l'agent. Le versement aura lieu au moment du départ de la collectivité et au plus tard à la même période que les agents en poste.

i. Exclusivité

Le complément indemnitaire est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

j. Attribution

L'attribution individuelle se fera sur la base de l'entretien professionnel annuel par le supérieur hiérarchique direct, sur proposition du Directeur Général des Services et sera décidée *in fine* par l'autorité territoriale qui prendra un arrêté individuel à cet effet.

Ceci exposé,

Vu le Code général des collectivités territoriales, notamment ses articles L.1111-1, L.1111-2 et L.2121-12,

Vu le Code général de la fonction publique, notamment ses articles L.712-1, L.714-4 à L.714-13,

Vu la loi n°82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions, notamment son article 1,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, notamment ses annexes 1 et 2 fixant les tableaux d'équivalence entre les corps de l'Etat et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 modifié 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 modifié 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 modifié relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu l'arrêté NOR : RDFS1519795A du 27 août 2015 modifié pris en 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 permettant l'application du RIFSEEP aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, conformément aux tableaux d'équivalence entre les corps de l'Etat et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale figurant aux annexes 1 et 2 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 susvisé,

Considérant la circulaire NOR : RDFS1427139C 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,

Considérant l'avis favorable de la Commission « Ressources Humaines, Administration générale, Vie citoyenne, Communication publique et Innovation numérique » réunie en date du 13 mai 2026,

Considérant l'avis du Comité social territorial en date du 19 mai 2026 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du R.I.F.S.E.E.P. aux agents de Saint-Pryvé Saint-Mesmin,

Considérant le tableau des effectifs,

Les membres du Conseil Municipal, après en avoir délibéré, décident avec 27 voix « POUR » et 1 abstention :

1. D'abroger les délibérations antérieures,
2. D'approuver les modalités du régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel telles que présentées ci-dessus, au bénéfice des agents de Saint-Pryvé Saint-Mesmin à compter du 1^{er} juin 2026,
3. D'autoriser le la Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus,
4. De prévoir et inscrire les crédits correspondants au budget.

N°2026-05-03 : Ressources humaines – Création d'emploi et recrutement en contrat d'engagement éducatif (CEE)

Monsieur Damien BAUDRY, en qualité de Maire, expose :

L'article L.432-1 du Code de l'action sociale et des familles - CASF prévoit que « la participation occasionnelle [...] d'une personne physique à des fonctions d'animation ou de direction d'un accueil collectif de mineurs à caractère éducatif organisé à l'occasion de vacances scolaires, de congés professionnels ou de loisirs, [...] est qualifiée d'engagement éducatif ».

Sur ce fondement, les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent recruter une personne physique sous contrat d'engagement éducatif pour exercer des fonctions de direction ou d'animation au sein des accueils collectifs de mineurs agréés dont elles ont la responsabilité.

Un accueil collectif de mineurs est un accueil d'au minimum 7 enfants et/ou jeunes âgés de moins de 18 ans organisé par toute collectivité territoriale ou établissement public qui entre dans l'une des catégories mentionnées à l'article R.227-1 du CASF :

- Les accueils avec hébergement, notamment ceux précédemment dénommés centre de vacances ou colonie de vacances,
- Les accueils sans hébergement, notamment ceux précédemment dénommés centre de loisirs ou centre aéré, qui incluent l'accueil de loisirs périscolaires (jours de la semaine, mercredi inclus) et extrascolaire (samedi, dimanche et vacances scolaires) et les accueils de jeunes âgés de 14 ans et plus,
- L'accueil de scoutisme, organisé par une association dont l'objet est la pratique du scoutisme et bénéficiant d'un agrément national « jeunesse et d'éducation populaire » délivré par le ministre chargé de la jeunesse.

Toutefois, les fonctions occupées par les agents recrutés sous contrat d'engagement éducatif ne constituent pas un emploi permanent. Elles répondent à des besoins temporaires et saisonniers. De ce fait, la collectivité territoriale ou l'établissement ne peut engager sous ce type de contrat une personne qui intervient au sein des accueils de loisirs périscolaires (article D.432-1 du CASF).

Les conditions d'accès à ces contrats sont identiques à celles exigées pour un contrat de droit public (ex : aptitude physique). Toutefois, la particularité de ces emplois exige en sus que les candidats satisfassent aux conditions de diplômes nécessaires à l'exercice d'une activité d'animation, de vaccination et d'absence de mention au fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes.

Le contrat d'engagement éducatif comporte des éléments obligatoires mentionnés à l'article D. 773-2-4 du code du travail. Cependant, les dispositions relatives à la durée légale de travail ne s'appliquent pas de manière intégrale à un contrat d'engagement éducatif. Celui-ci est soumis à un régime dérogatoire permettant de tenir compte des besoins de l'activité (article L.432-2 du CASF). Ainsi, le salarié bénéficie d'une période de repos quotidien fixée à 11 heures consécutives minimum par période de 24 heures. Ce repos peut toutefois être soit supprimé, soit réduit dans la limite de 8 heures par jour. Ces temps de repos sont reportés à l'issue d'une période de référence maximale de 21 jours. Lorsqu'il bénéficie de sa période de repos compensateur, le salarié n'est plus à la disposition de son employeur mais en contrepartie, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer l'animateur pour cette période.

Par ailleurs, les dispositions relatives au SMIC et à la rémunération mensuelle minimale sont exclues (article L.432-2. 3° du CASF). La rémunération de l'agent contractuel ne peut être inférieure à 4,30 fois le montant du SMIC horaire. Le salaire est versé mensuellement. Ce montant étant un minimum, l'employeur peut librement fixer par délibération une rémunération supérieure (articles L.432-3 et D.432-2 du CASF).

Les rémunérations forfaitaires journalières sont les suivantes :

- Animateur titulaire du BEES et BAFD : 107 € brut (10% de congés payés inclus)
- Animateur titulaire du BAFA ou équivalent : 80 € brut (10% de congés payés inclus)
- Animateur en stage BAFA : 70 € brut (10% de congés payés inclus)
- Animateur non diplômé : 60 € bruts (10% de congés payés inclus)
- Supplément pour veillée : 15 € brut (10% de congés payés inclus).

Enfin, l'article D. 432-2 du CASF dispose que « lorsque les fonctions exercées supposent une présence continue auprès des publics accueillis, la nourriture et l'hébergement sont intégralement à la charge de l'organisateur de l'accueil et ne peuvent en aucun cas être considérés comme des avantages en nature ».

Le contrat d'engagement éducatif constitue donc un outil souple et attractif de recrutement et de gestion des animateurs et directeurs d'accueils collectifs de mineurs qui permet de s'adapter aux flux d'inscriptions et aux conditions de travail spécifiques liées à l'encadrement de mineurs notamment lorsqu'ils sont hébergés.

Il est donc proposé de créer 17 emplois non permanents destinés aux recrutements sous contrats d'engagement éducatif.

Ceci exposé,

Vu le Code général des collectivités territoriales, notamment ses articles L.1111-1, L.1111-2,

Vu le Code de l'action sociale et des familles, notamment l'article L.432-1 à L.432-6 et D.432-1 à D.432-9,

Vu le Code de la sécurité sociale, notamment son article L.921-2-1,

Vu la loi n°82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions, notamment son article 1,

Vu la loi n°2014-40 du 20 janvier 2014, garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, notamment son article 51,

Considérant la circulaire n° DJEPVA/ DJEPVAA3/ DGT/ 2012/230 du 11 juin 2012 relative aux conditions de mise en œuvre du repos compensateur équivalent au repos quotidien pour les titulaires d'un CEE,

Considérant l'avis favorable de la Commission « Ressources Humaines, Administration générale, Vie citoyenne, Communication publique et Innovation numérique »,

Les membres du Conseil Municipal, après en avoir délibéré, décident à l'unanimité :

1. D'autoriser la création de 17 emplois non permanents destinés aux recrutements sous contrats d'engagement éducatif,
2. D'autoriser Monsieur le Maire à signer les contrats de recrutement des vacataires intervenant à l'ALSH et à la MJL,
3. D'inscrire les crédits nécessaires au budget de chaque exercice.

N°2026-05-04 : Ressources humaines – Création d'un Comité Social Territorial commun entre la commune et son Centre Communal d'Actions Sociales (CCAS)

Monsieur Damien BAUDRY, en qualité de Maire, expose :

L'article 32 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit qu'un comité social territorial est créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins cinquante agents ainsi qu'auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents.

Il peut être décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants d'une collectivité territoriale et d'un ou plusieurs établissements publics rattachés à cette collectivité de créer un Comité social territorial unique compétent à l'égard des agents de la collectivité et de l'établissement ou des établissements à condition que l'effectif global concerné soit au moins égal à cinquante agents.

De même, pour des raisons de bonne gestion, il semble cohérent de disposer d'un Comité social territorial unique compétent pour l'ensemble des agents de la commune et du Centre Communal d'Action Social.

En effet, les effectifs cumulés d'agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public et privé au 1er janvier 2026 permettent la création d'un Comité Social Territorial commun. Les 103 agents concernés sont répartis comme suit :

- Commune = 99 agents
- C.C.A.S. : 4 agents,

Ainsi, il est proposé aux membres du Conseil Municipal de créer un Comité Social Territorial unique compétent pour les agents de la commune et du Centre Communal d'Actions Sociales.

Ceci exposé,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment ses articles L.1111-1, L.1111-2, L.2121-29,

Vu la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions, notamment son article 1,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment ses articles 9 et 9 bis,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses articles 32 à 33-3,

Vu le décret n°85-565 du 30 mai 1985 modifié relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et notamment ses articles 1, 2, 4, 8 et 26,

Considérant que l'effectif apprécié au 1er janvier 2026 servant à déterminer le nombre de représentants titulaires du personnel est de 103 agents,

Considérant l'avis favorable de la Commission « Ressources Humaines, Administration générale, Vie citoyenne, Communication publique et Innovation numérique » réunie en date du 13 mai 2026,

Considérant l'avis du Comité Social Territorial réuni en date du 19 mai 2026,

Les membres du Conseil Municipal, après en avoir délibéré, décident à l'unanimité :

1. D'autoriser la création d'un Comité Social Territorial commun entre la commune de Saint-Pryvé saint-Mesmin et son Centre Communal d'Actions Sociales.

N°2026-05-05 : Ressources humaines – Composition du Comité Social Territorial en vue des prochaines élections professionnelles

Monsieur Damien BAUDRY, en qualité de Maire, expose :

La Commune de Saint-Pryvé Saint-Mesmin, employant plus de 50 agents, dispose de son propre Comité Social Territorial (CST), compétent notamment pour toutes questions d'ordre collectif affectant le personnel municipal, conformément aux articles L. 251-5 à L251-7 du Code Général de la Fonction Publique.

Le 10 décembre 2026, les élections professionnelles viendront renouveler les instances représentatives du personnel. Dans le cadre de la préparation de ce scrutin, le Conseil municipal est invité à se prononcer sur le nombre de représentants du personnel et sur le maintien du paritarisme pour le Comité Social Territorial (CST).

Ainsi, au moins 6 mois avant la date du scrutin, il convient de déterminer, après consultation des organisations syndicales, le nombre de représentants du personnel, le nombre de représentants de l'employeur, et le recueil de leur avis.

Considérant ses effectifs, la Ville peut fixer le nombre de représentants du personnel de 3 à 5 titulaires avec le même nombre de suppléants. Pour assurer une meilleure représentation des différents services de la Commune, il apparaît opportun de fixer à 5 le nombre de représentants titulaires du personnel (et donc autant de suppléants).

Les effectifs d'agents titulaires, stagiaires, contractuels de droit public et de droit privé appréciés au 1er janvier 2026 sont de 103 agents.

Les effectifs de la Ville comptant 78 % de femmes et 22 % d'hommes, les listes candidates devront être composées de 7 femmes et 3 hommes ou 8 femmes et 2 hommes pour une liste complète.

La Municipalité tient en outre à maintenir le caractère paritaire du CST. Ainsi, le nombre de représentants de l'employeur est également fixé à 5 titulaires et 5 suppléants, chacun siégeant avec voix délibérative.

Ceci exposé,

Vu Code Général de la Fonction Publique, notamment ses articles L. 251-5 à L251-7,

Considérant l'avis favorable de la Commission « Ressources Humaines, Administration générale, Vie citoyenne, Communication publique et Innovation numérique » réunie en date du 13 mai 2026,

Considérant l'avis du Comité Social Territorial réuni en date du 19 mai 2026,

Les membres du Conseil Municipal, après en avoir délibéré, décident, à l'unanimité :

1. De fixer le nombre de représentants du personnel au Comité Social Territorial à 5 titulaires et 5 suppléants,
2. De maintenir le paritarisme numérique entre les représentants du personnel et ceux de la collectivité employeur ainsi que le vote des représentants des élus,
3. D'autoriser Monsieur Le Maire ou son représentant à prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération y compris à ester en justice pour tout litige lié aux élections professionnelles.

N°2026-05-06 : Ressources humaines – Désignation d'un représentant élu au Comité National d'Actions Sociales (CNAS)

Monsieur Damien BAUDRY, en qualité de Maire, expose :

Le CNAS (Comité National d'Actions Sociales) est un organisme national qui a pour objet l'amélioration des conditions de vie des personnels de la fonction publique territoriale et de leurs familles.

A cet effet, il propose aux bénéficiaires un très large éventail de prestations : aides, secours, prêts sociaux, vacances, loisirs, culture, chèques réduction... que le CNAS fait évoluer chaque année afin de répondre à leurs besoins et à leurs attentes.

La commune de Saint-Pryvé Saint-Mesmin est adhérente à cet organisme pour ses agents depuis le 1er janvier 2017.

Pour donner suite aux récentes élections municipales, il y a lieu de nommer un délégué représentant les élus, désigné parmi les membres du Conseil municipal. En effet, il est rappelé que la durée du mandat des délégués locaux est calquée sur celle des conseils municipaux soit pour six ans.

Compte tenu de renouvellement du Conseil Municipal, il est proposé de désigner **Monsieur Raphael RAMETTE**. A titre d'information, un représentant des agents est issu de la liste des bénéficiaires, en la personne de Pauline BOIROT.

Ceci exposé,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Considérant l'article 24 du règlement de fonctionnement du CNAS, précisant les modalités de représentation de ses membres,

Considérant l'avis favorable de la Commission « Ressources Humaines, Administration générale, Vie citoyenne, Communication publique et Innovation numérique » réunie en date du 13 mai 2026,

Considérant l'avis du Comité Social Territorial réuni en date du 19 mai 2026,

Les membres du Conseil Municipal, après en avoir délibéré, décident, à l'unanimité :

1. De désigner **Monsieur Raphaël RAMETTE**, notamment pour participer à l'assemblée départementale du CNAS.

Monsieur Damien BAUDRY, en qualité de Maire, expose :

Depuis 2011, les collectivités ont la possibilité de contribuer financièrement à la couverture du risque prévoyance pour leurs agents. A l'issue d'une mise en concurrence, le Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Loiret a conclu une convention avec la MNT pour la prévoyance. Cette convention est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2014 pour 6 ans. La Ville de St Pryvé avait fait le choix d'y adhérer pour ses agents. Ces derniers ont eu la possibilité de souscrire cette assurance.

Le contrat arrivant à échéance au 31 décembre 2019, la Ville a donné mandat au CDG45 pour participer à sa remise en concurrence. La délibération a été prise le 8 novembre 2019, avec effet au 1^{er} janvier 2020. Le conventionnement avec le CDG 45 est reconduit jusqu'au 31 décembre 2026, pour la prévoyance. Une nouvelle procédure de mise en concurrence sera lancée par le CDG45 en 2026 en matière de santé et de prévoyance.

Par convention n°2025-12-05 en date du 10 décembre 2025, la commune de Saint-Pryvé Saint-Mesmin a acté l'adhésion à la convention de participation du Centre de Gestion du Loiret ainsi qu'à l'actualisation des taux de cotisation et de contribution en matière de santé et de prévoyance.

Cependant, la collectivité souhaite revaloriser sa participation relative au risque santé, accordée exclusivement aux contrats labellisés par des prestataires dûment habilités. Le montant de participation est porté à 25.00 € par mois et par agent au lieu de 15.00 € par mois et par agent.

Cette évolution s'explique par un objectif de sensibilisation et de facilitation d'accès à une complémentaire santé à destination des agents qui n'en disposeraient pas avec pour ambition d'augmenter significativement le nombre de bénéficiaires.

En effet, la participation à la mutuelle constitue un outil important de prévention et un levier dans la lutte contre l'absentéisme.

Aussi, il est proposé d'actualiser le taux de cotisation et de contribution uniquement relatif aux risques santé.

Ceci exposé,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code des Assurances, de la mutualité et de la sécurité sociale,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et notamment son article 25 alinéa 6,

Vu le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents,

Vu la Directive 2004/18/CE du Parlement Européen et du Conseil, du 31 mars 2004, relative à la coordination des procédures de passation des marchés publics de travaux, de fournitures et de services,

Vu la Circulaire n°RDFB12207899C du 25 mai 2012 relative aux participations des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à la protection sociale complémentaire de leurs agents,

Considérant la délibération n° 2018-11-02 du Conseil Municipal du 09/11/2018 décidant de se joindre à la procédure de mise en concurrence engagée par le Centre de Gestion de la FPT du LOIRET,

Considérant la délibération du Conseil d'Administration du Centre de Gestion du LOIRET en date du 25 juin 2019 autorisant la signature de conventions de participation dans le domaine de la protection sociale complémentaire,

Considérant la délibération n°2025-12-05 en date du 10 décembre 2026,

Considérant l'avis favorable de la Commission « Ressources Humaines, Administration générale, Vie citoyenne, Communication publique et Innovation numérique » réunie en date du 13 mai 2026,

Considérant l'avis du Comité Social Territorial réuni en date du 19 mai 2026,

Les membres du Conseil Municipal, après en avoir délibéré, décident, à l'unanimité :

1. D'abroger les délibérations antérieures, notamment la délibération n°2025-12-05 du 10 décembre 2025,

2. D'accorder à compter du 1^{er} juin 2026, sa participation financière aux fonctionnaires et agents de droit public et de droit privé en activité comme suit :

- ☒ **le risque santé** c'est-à-dire les risques d'atteinte à l'intégrité physique de la personne et la maternité :
- Pour ce risque, la participation financière de la collectivité sera accordée exclusivement aux contrats labellisés par des prestataires dûment habilités par l'autorité de contrôle prudentiel.
 - Pour ce risque, le niveau de participation sera fixé à compter du 1^{er} juin 2026 comme suit :

> 25 euros de participation par agent / mois

- ☒ **le risque prévoyance** c'est-à-dire les risques liés à l'incapacité de travail, l'invalidité ou le décès,
- Pour ce risque, la participation financière de la collectivité sera accordée exclusivement au contrat référencé pour son caractère solidaire et responsable par le Centre de Gestion de la FPT du LOIRET. La collectivité opte pour :
 - La prise en compte du régime indemnitaire : OUI

Niveau 1 : Maintien de salaire	Oui (0.92 %)
Niveau 1+2 : Maintien de salaire + Invalidité	Non
Niveau 1+2+3 : Maintien de salaire + Invalidité + retraite	Non

- Pour ce risque, le niveau de participation sera maintenu comme suit :

> 7 euros de participation par agent / mois

3. De prendre acte que l'adhésion à la convention de participation donne lieu à une contribution aux frais de gestion du Centre de Gestion du Loiret pour un montant annuel, tel que défini ci-après :

Taille de collectivités	Risques santé et prévoyance
De 50 à 99 agents	125 €
De 100 à 199 agents	350 €

4. D'autoriser le Maire à signer tout acte permettant l'adhésion à la convention de mutualisation avec le Centre de Gestion de la FPT du Loiret pour la prévoyance,
5. De confirmer que les crédits correspondants sont inscrits au budget primitif pour 2026.

N°2026-05-08 – Administration générale – Constitution de la Commission d'Appel d'Offres et désignation de ses membres

Monsieur Stéphane AUGEREAU, en qualité d'adjoint aux finances, achat public, performance de l'action publique, expose :

Selon l'article L.1411-2 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT), la Commission d'Appels d'Offres (CAO) est composée des membres suivants pour ce qui concerne les communes de 3 500 habitants et plus :

1. Le Maire ou son représentant, en qualité de président,
2. Cinq membres du Conseil Municipal élus en son sein à la représentation proportionnelle au plus fort reste, sans panachage, ni vote préférentiel.

L'élection des membres des commissions d'appel d'offres se fait :

- à la représentation proportionnelle au plus fort reste,
- au scrutin de liste (une liste va comporter les noms des titulaires et des suppléants, en nombre égal, sans panachage ni vote préférentiel),
- au scrutin secret, sauf accord unanime contraire.

Pour ces désignations, le Conseil Municipal peut décider à l'unanimité, en application de l'article L2121-21 du Code Général des Collectivités Territoriales, de ne pas recourir au scrutin secret.

Conformément aux dispositions exposées précédemment, il est procédé au vote et à la proclamation des résultats comme suit :

TITULAIRES
Stéphane AUGEREAU
Caroline GENTY
Vianney SENECHAL
Aline GAILHOUSTE
Raphaël LAPUYADE

Il est procédé, selon les mêmes modalités, à l'élection de suppléants en nombre égal à celui de membres titulaires ayant pour résultat la liste suivante :

SUPPLEANTS
Jean-Pierre PALISSON
Justine BLAISE
Luc GALICE
Jennifer LE PREVOST
Sandrine MONTEAGUDO

Ceci exposé,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT), notamment les articles L.2121-21 et L.1411-2

Considérant l'avis favorable de la Commission « Finances, Commande publique, Développement économique, Évaluation des politiques publiques » réunie en date du 18 mai 2026,

Les membres du Conseil Municipal, après en avoir délibéré, décident, à l'unanimité :

1. D'approuver le vote à main levée pour les membres de la CAO,
2. De valider la liste des membres titulaires et suppléants siégeant à la CAO comme suit :

TITULAIRES	SUPPLEANTS
Stéphane AUGEREAU	Jean-Pierre PALISSON
Caroline GENTY	Justine BLAISE
Vianney SENECHAL	Luc GALICE
Aline GAILHOUSTE	Jennifer LE PREVOST
Raphaël LAPUYADE	Sandrine MONTEAGUDO

N°2026-05-09 – Culture Communication – Organisation du Marché de Noël pour l'année 2026

Madame Claude HABARNAU, en qualité d'adjointe à la Vie Culturelle, expose :

A l'occasion des fêtes de fin d'année et pour participer au développement de l'attractivité de la Ville, un marché de Noël, session 2026 est organisé le vendredi 04 décembre 2026, de 15h00 à 21h30, sous la Halle du Ponceau et dans la rue du Ponceau (y compris une partie du parking).

La réglementation applicable aux marchés de Noël est celle de la vente au déballage prévue par l'article L.310-2 du code de commerce.

Ce marché de Noël est ouvert aux artisans, artistes libres, commerçants d'artisanat sous réserve de la présentation des documents réglementaires autorisant leur activité sur le domaine public. Les candidatures seront ouvertes à partir du lundi 15 juin 2026 au 28 août 2026. Le choix des dossiers était basé sur l'originalité, la qualité des produits.

Les dossiers seront examinés par une commission composée de l'adjoint à la culture, du service communication et de la responsable du pôle culture. Les candidats ont répondu dans les délais impartis et aux conditions prévues.

Ainsi, au regard du résultat de l'appel à candidatures, il est nécessaire de valider l'organisation du Marché de Noël pour l'année 2026 et le règlement annexé.

Ceci exposé,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu l'article L.310-2 du code de commerce,

Considérant l'avis favorable de la commission n°5 « Culture – Evènementiel – Vie associative culturelle – Devoir de mémoire – Tourisme » réunie en date du 12 Mai 2026,

Les membres du Conseil Municipal, après en avoir délibéré, décident à l'unanimité :

- D'approuver les modalités d'organisation et de tenue du marché de Noël pour l'année 2026,
- De la mise à disposition gratuite des espaces dédiés aux exposants,
- D'autoriser Monsieur le Maire ou son représentant à effectuer toutes les démarches nécessaires et à signer tous les actes relatifs à l'organisation de l'évènement.

Annexe (1) : Règlement du Marché de Noël pour l'année 2026

Monsieur Baudry, en qualité de Maire, remercie les membres de leur présence et les informe que le prochain conseil se tiendra le 1^{er} juillet 2026 et qu'une visite du Sénat est prévue le 10 juin prochain.

Il lève la séance à 19h36.

Fait à Saint-Pryvé Saint-Mesmin, le 28/05/2026,

Le secrétaire de séance,



Monsieur Raphaël LAPUYADE

Le Maire,



Monsieur BAUDRY Damien

