

Département de l'Oise
Arrondissement de Senlis
Commune de Villers-Saint-Paul

Commune de VILLERS-SAINT-PAUL
Procès-Verbal du Conseil Municipal du 18 Décembre 2017

L'an Deux Mille Dix-Sept le 18 décembre, le Conseil Municipal de la Commune de VILLERS-SAINT-PAUL, étant établi en lieu ordinaire de ses séances après convocation le 12 décembre 2017 sous la présidence de Monsieur Gérard WEYN, Maire.

Etaient présents :

M. WEYN, Maire
MM. MASSEIN, BOQUET, BOUTROUE, CHARKI, ROSE-MASSEIN, CYGANIK, DHEILLY,
PITKEVICH, Adjoint au Maire
MM. GOSSART, CARON, VAN OVERBECK, DESCAUCHEREUX, DESCAMPS, POIRET, RUHAUT,
MATADI-NSEKA, FETOUM, BOUTI, DAVID, Conseillers Municipaux

Absents excusés ayant donné pouvoir :

Mme ADJOU DJ à Mme POIRET
M. NOEL à Mme BOUTROUE
M. GERVAIS à M. WEYN
Mme RODRIGUEZ à Mme GOSSART

Absents excusés :

MM. DUDON, TOURE, DE CAMPOS, MENDY, BONORON

Un scrutin a eu lieu et Mme GOSSART a été élue pour remplir les fonctions de secrétaire.

A l'ouverture de la séance, Monsieur le Maire propose d'ajouter l'examen du dossier suivant : Motion contre la fermeture de la maternité de Creil
Le Conseil Municipal accepte à l'unanimité et à main levée l'examen de ce dossier.

- 1 - Installation d'une conseillère municipale
- 2 - Décision Modificative n°4
- 3 - Autorisation spéciale 2018
- 4 - Attribution d'acomptes de subvention de fonctionnement 2018 à diverses associations
- 5 - Ecole de Musique – Tarifs trimestriels
- 6 - Renouvellement de la convention avec La Faïencerie
- 7 - Demande de subvention auprès du Conseil Départemental de l'Oise pour la construction d'un parking de 27 places dans le quartier Belle Visée
- 8 - Demande de subvention auprès du Conseil Départemental de l'Oise pour le remplacement d'une piste half pipe de skate park sur la place Albert Thomas
- 9 - Demande de subvention auprès du Conseil Départemental de l'Oise pour la réfection d'un tronçon de 320 ml de piste cyclable sur la rue Frédéric et Irène Joliot Curie
- 10 - Marché d'exploitation de chauffage – Avenant n°1 au marché n°2014/03
- 11 - Achat et installation de bâtiments modulaires à usage de crèche – Avenant n°2 au marché n°2015/35
- 12 - Autorisation donnée au Maire de signer le permis de démolir de la maison et du garage sis 31 rue Aristide Briand
- 13 - Autorisation donnée au Maire de signer la déclaration préalable relative à la réalisation de la future fresque de l'école Saint Exupéry
- 14 - Renouvellement de la convention d'adhésion au conseil en prévention des risques professionnels

- 15 - Modification du tableau des effectifs du personnel communal
- 16 - Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (R. I. F. S. E. E. P.)
- 17 - Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (I. H. T. S.)
- 18 - Dissolution du Syndicat Intercommunal de la Vallée de la Brèche
- 19 - Motion contre la fermeture de la maternité de Creil

<u>OBJET</u> : INSTALLATION D'UNE CONSEILLERE MUNICIPALE	1
---	----------

Monsieur le Maire expose :

Par courrier en date du 5 novembre 2017, Mme Charlotte DUMONT, Conseillère Municipale, a démissionné.

Afin de pourvoir à son remplacement et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide

D'INSTALLER dans sa fonction de Conseillère Municipale

Mme Fabienne RODRIGUEZ située au 9ème rang de la liste « Villers est à vous ».

ADOPTE A L'UNANIMITE ET A MAIN LEVEE

<u>OBJET</u> : DECISION MODIFICATIVE N°4 – DEPOT DE GARANTIE	2
---	----------

Monsieur le Maire expose :

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la délibération du Conseil Municipal en date du 3 avril 2017, relative à l'adoption du Budget Primitif 2017 de la commune,

Considérant qu'une demande de dépôt de garantie est nécessaire pour toute entrée dans un logement appartenant à la ville,

Considérant qu'il y a lieu de rembourser, après l'état des lieux, ce dépôt de garantie,

Il convient d'ouvrir les crédits aux lignes suivantes :

LIBELLES	DEPENSES	RECETTES
INVESTISSEMENT		
RECETTES		
Chapitre 165 : DEPOTS ET CAUTIONNEMENT RECUS		
Service 09 : Gestion générale		
020-165-09 : Dépôts et cautionnements reçus		700,00
DEPENSES		
Chapitre 165 : DEPOTS ET CAUTIONNEMENTS RECUS		
Service 09 : Gestion générale		
020-165-09 : Dépôts et cautionnements reçus	700,00	
TOTAL	700,00	700,00

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide

D'APPORTER les décisions modificatives ci-dessus.

ADOPTE A L'UNANIMITE ET A MAIN LEVEE

OBJET : AUTORISATION SPECIALE 2018

3

Monsieur le Maire expose :

Le Budget 2018 sera examiné par le Conseil Municipal en avril 2018.

Pour permettre une continuité de gestion et satisfaire le règlement de travaux ou acquisitions « courantes ou urgentes » sur l'exercice 2018, et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide

DE ME DONNER une autorisation spéciale pour le mandatement de dépenses d'investissement avant le vote du budget 2018.

Cette autorisation est limitée au quart des dépenses inscrites au Budget Primitif 2017 des comptes :

20 :	91 500 €	soit :	22 875 €
204 :	225 000 €	soit :	56 250 €
21 :	2 074 607 €	soit :	518 650 €
23 :	2 550 000 €	soit :	637 500 €

ET DE M'AUTORISER à mandater dès Janvier 2018 la somme de 100 000 Euros sur la participation au budget du Syndicat Intercommunal pour la gestion d'un ensemble nautique couvert, ceci afin de lui assurer une trésorerie, un montant de 40 000 Euros au Centre Communal d'Action Sociale.

Je rendrai compte de cette délégation lors du vote du Budget 2018.

ADOPTE A L'UNANIMITE ET A MAIN LEVEE

OBJET : ATTRIBUTION D'ACOMPTES DE SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT 2018 A DIVERSES ASSOCIATIONS	4
--	----------

Monsieur CHARKI, Adjoint au Maire, expose :

Chaque année, certaines associations nous sollicitent en vue d'obtenir un acompte sur leur subvention de fonctionnement.

Cet acompte leur permet d'assurer les dépenses courantes et la continuité de gestion.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide

DE VERSER un acompte de subvention aux associations suivantes :

- | | |
|---------------------------------------|----------|
| • U.S.V.S.P. | 15 000 € |
| • DOJO VILLERSOIS | 2 000 € |
| • HANDBALL CLUB DE VILLERS-SAINT-PAUL | 8 500 € |
| • OLYMPIC KARATE CLUB VILLERSOIS | 1 500 € |

ADOPTE A L'UNANIMITE ET A MAIN LEVEE

OBJET : ECOLE DE MUSIQUE – TARIFS TRIMESTRIELS	5
---	----------

Madame BOUTROUE, Adjointe au Maire, expose :

Certains tarifs sont appliqués aux Villersois en fonction du quotient familial. Les usagers qui ne souhaitent pas produire, pour ce calcul, leurs revenus se verront appliquer le tarif maximum villersois.

Les bénéficiaires des forfaits « instrument » auront accès gratuitement aux ateliers de pratique collective.

Les élèves inscrits dans un cursus de plusieurs pratiques collectives « seules » y auront accès au tarif applicable le plus élevé.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide

D'ADAPTER les tarifs ainsi qu'il suit :

A COMPTER DU 1er JANVIER 2018**CLASSE D'EVEIL OU ATELIER INTER-INSTRUMENTS SEUL (1h00 hebdomadaire) –
Cursus de solfège non terminé**

QUOTIENTS FAMILIAUX			EUROS
Tranche	Mini	Maxi	
A		< ou = 370,00	22,00
B	370,01	428,50	24,90
C	428,51	496,50	28,15
D	496,51	575,00	31,85
E	575,01	666,50	36,00
F	666,51	772,00	40,75
G	772,01	894,50	46,10
H	894,51	1036,00	52,10
I	1036,01	1200,00	58,95
J	> 1200,00	-	66,70
Extérieurs			127,20

**ORCHESTRE SEUL (1h30) OU ATELIER MUSIQUES ACTUELLES (1h30) OU
CHORALE (1h00) ET ATELIERS COLLECTIFS**

	EUROS
Villersois	16,70
Extérieurs	23,35

DJEMBE COLLECTIF (1h00 hebdomadaire)

QUOTIENTS FAMILIAUX			EUROS
Tranche	Mini	Maxi	
A		< ou = 370,00	30,00
B	370,01	428,50	31,75
C	428,51	496,50	33,60
D	496,51	575,00	35,60
E	575,01	666,50	37,65
F	666,51	772,00	39,85
G	772,01	894,50	42,20
H	894,51	1036,00	44,65
I	1036,01	1200,00	47,25
J	> 1200,00	-	50,00
Extérieurs			53,35

**FORFAIT INSTRUMENT (20 mn hebdomadaires – ATELIER INTER-INSTRUMENTS –
Cursus de solfège terminé ou non
ORCHESTRE - ATELIER MUSIQUES ACTUELLES - DJEMBE COLLECTIF –
CHORALE**

QUOTIENTS FAMILIAUX			EUROS
Tranche	Mini	Maxi	
A		< ou = 370,00	35,00
B	370,01	428,50	38,70
C	428,51	496,50	42,80
D	496,51	575,00	47,35
E	575,01	666,50	52,40
F	666,51	772,00	57,90
G	772,01	894,50	64,10
H	894,51	1036,00	70,85
I	1036,01	1200,00	78,35
J	> 1200,00	-	86,70
Extérieurs			176,50

**FORFAIT INSTRUMENT (30 mn hebdomadaires – SOLFEGE (1h00 hebdomadaire)
ATELIER INTER-INSTRUMENTS – Cursus de solfège terminé ou non
ORCHESTRE – ATELIER MUSIQUES ACTUELLES – DJEMBE COLLECTIF –
CHORALE**

QUOTIENTS FAMILIAUX			EUROS
Tranche	Mini	Maxi	
A		< ou = 370,00	45,00
B	370,01	428,50	49,70
C	428,51	496,50	54,90
D	496,51	575,00	60,60
E	575,01	666,50	66,95
F	666,51	772,00	73,95
G	772,01	894,50	81,70
H	894,51	1036,00	90,20
I	1036,01	1200,00	99,60
J	> 1200,00	-	110,00
Extérieurs			227,00

LOCATION D'INSTRUMENTS

Les vents : accordéon, clarinette, flûte traversière, saxophone, trompette	29,15
Les cordes : guitare, violon, violoncelle, synthétiseur	23,80
Les percussions : djembé	16,30

ADOPTE A L'UNANIMITE ET A MAIN LEVEE

OBJET : RENOUELEMENT DE LA CONVENTION AVEC LA FAIENCERIE**6**

Madame BOUTROUE, Adjointe au Maire, expose :

La convention de partenariat avec la Faiencerie – Théâtre de Creil arrivera à terme au 31 décembre 2017.

Au regard de la satisfaction mutuelle de cette coopération pour le développement de l'action culturelle et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide

DE RENOUELER l'engagement de partenariat avec la Faiencerie – Théâtre de Creil pour une durée d'un an en 2018 avec une participation annuelle de 20 000 Euros. La convention sera reconduite d'année en année après évaluation

ET D'AUTORISER le Maire à signer la convention.

ADOPTE A L'UNANIMITE ET A MAIN LEVEE

OBJET : DEMANDE DE SUBVENTION AUPRES DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DE L'OISE POUR LA CONSTRUCTION D'UN PARKING DE 27 PLACES DANS LE QUARTIER BELLE VISEE	7
--	----------

Monsieur le Maire expose :

Le quartier Belle Visée ne dispose pas de places de parking suffisantes, ce qui entraîne un stationnement sauvage et anarchique. Afin de réduire cette problématique, nous envisageons de construire un parking de 27 places.

L'estimation de l'opération s'élève à 90 000 € (H.T.).

Le plan de financement prévisionnel de cette opération peut être établi comme suit (valeurs exprimées en euros – hors taxes) :

Conseil Départemental de l'Oise	25 200 €	28 %
Ville de Villers-Saint-Paul	64 800 €	72 %
	<u>90 000 €/H.T.</u>	<u>100 %</u>

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide

DE SOLLICITER le concours financier du Conseil Départemental de l'Oise au taux précité ci-dessus.

ADOPTE A L'UNANIMITE ET A MAIN LEVEE

OBJET : DEMANDE DE SUBVENTION AUPRES DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DE L'OISE POUR LE REMPLACEMENT D'UNE PISTE HALF PIPE DE SKATE PARK SUR LA PLACE ALBERT THOMAS	8
--	----------

Monsieur le Maire expose :

Un des éléments de l'équipement situé place Albert Thomas dédié à l'usage du skate, du roller et du bi-cross est fortement endommagé. Compte tenu de la forte utilisation du site par le public, nous envisageons de remplacer ce module, à savoir la piste de half pipe.

L'estimation de l'opération s'élève à 28 500 € (H.T.).

Le plan de financement prévisionnel de cette opération peut être établi comme suit (valeurs exprimées en euros – hors taxes) :

Conseil Départemental de l'Oise	7 980 €	28 %
Ville de Villers-Saint-Paul	20 520 €	72 %
	<u>28 500 €/H.T.</u>	<u>100 %</u>

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide

DE SOLLICITER le concours financier du Conseil Départemental de l'Oise au taux précité ci-dessus.

ADOPTE A L'UNANIMITE ET A MAIN LEVEE

OBJET : DEMANDE DE SUBVENTION AUPRES DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DE L'OISE POUR LA REFECTION D'UN TRONCON DE 320 ML DE PISTE CYCLABLE SUR LA RUE FREDERIC ET IRENE JOLIOT CURIE	9
---	----------

Monsieur le Maire expose :

La commune souhaite réhabiliter intégralement un tronçon de la piste cyclable située rue Frédéric et Irène Joliot Curie. En effet, cette piste permet le cheminement sécurisé des vélos dans un secteur très fréquenté par les poids lourds qui se rendent sur la plate forme chimique et au centre de valorisation énergétique.

L'estimation de l'opération s'élève à 99 134 € (H.T.).

Le plan de financement prévisionnel de cette opération peut être établi comme suit (valeurs exprimées en euros – hors taxes) :

Conseil Départemental de l'Oise	27 757 €	28 %
Ville de Villers-Saint-Paul	71 377 €	72 %
	<u>99 134 €/H.T.</u>	<u>100 %</u>

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide

DE SOLLICITER le concours financier du Conseil Départemental de l'Oise au taux précité ci-dessus.

ADOPTÉ A L'UNANIMITÉ ET A MAIN LEVÉE

OBJET : MARCHÉ D'EXPLOITATION DE CHAUFFAGE AVENANT N°1 AU MARCHÉ N° 2014/03	10
--	-----------

Monsieur PITKEVICH, Adjoint au Maire expose :

Afin d'assurer le chauffage et la maintenance des installations pour une partie des bâtiments communaux, nous avons lancé un appel d'offres.

La commission d'appel d'offres convoquée par courrier en date du 8 septembre 2014 s'est réunie le 17 septembre 2014 pour l'examen du rapport d'analyse des offres du bureau d'études DIATECHNIE et a décidé d'attribuer le marché à l'entreprise DALKIA FRANCE 37 avenue du Maréchal de Lattre de Tassigny BP 38 59875 SAINT ANDRE CEDEX.

Pour un montant annuel de :

- P1 : Combustible :	60 067,80 € TTC	(50 056,50 € HT)
- P2 : Prestations de conduite et de petit entretien :	9 507,28 € TTC	(7 922,73 € HT)
- P3 : Gros entretien :	<u>24 193,68 € TTC</u>	<u>(20 161,40 € HT)</u>
	93 768,76 € TTC	(78 140,63 € HT)

Suite à la construction de la nouvelle crèche, les montants du bâtiment de l'ex crèche doivent être déduits du marché :

- P1 : Combustible :	966,08 € TTC	(805,07 € HT)
- P2 : Prestations de conduite et de petit entretien :	615,18 € TTC	(542,65 € HT)
- P3 : Gros entretien :	<u>309,97 € TTC</u>	<u>(258,31 € HT)</u>
	1 927,23 € TTC	(1 606,03 € HT)

Les montants du marché s'en trouvent modifiés comme suit :

- P1 : Combustible :	59 101,71 € TTC	(49 251,43 € HT)
- P2 : Prestations de conduite et de petit entretien :	8 856,09 € TTC	(7 380,08 € HT)
- P3 : Gros entretien :	<u>23 883,70 € TTC</u>	<u>(19 903,09 € HT)</u>
	91 841,50 € TTC	(76 534,60 € HT)

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide

D'ACCEPTER la proposition d'avenant N°1 au marché N° 2014/03

ET D'AUTORISER Monsieur le Maire à signer cet avenant N°1.

ADOPTÉ A L'UNANIMITÉ ET A MAIN LEVÉE

OBJET : ACHAT ET INSTALLATION DE BATIMENTS MODULAIRES A USAGE DE CRECHE – AVENANT N°2 AU MARCHÉ N°2015/35	11
--	-----------

Monsieur PITKEVICHT, Adjoint au Maire, expose :

Par délibération du 2 novembre 2015, le Conseil Municipal a approuvé le choix de la commission d'appel d'offres concernant l'attribution du marché cité en objet, suite à l'analyse des offres effectuées par les Services Techniques.

Dans le cadre de l'exécution du marché, il nous est apparu opportun de procéder à la modification suivante :

Marché n°2015/35
Entreprise PRÉF'AUB

Suite à l'étude de sol réalisée et au vu de la nature du terrain, les fondations doivent être plus profondes sur la moitié du bâtiment.

Nous avons demandé un avenant n°1 de plus value pour un montant de **9 135,00 €/TTC** (10 962,00 €/TTC).

L'entreprise n'ayant pas réalisé ces travaux, cet avenant n°1 est donc sans objet.

Montant de l'avenant n°2 :

Le montant du marché de l'entreprise PRÉF'AUB s'en trouve modifié comme suit :

Montant initial du marché :	774 191,95 €/HT	929 030,34 €/TTC
Montant de la moins value :	9 135,00 €/HT	10 962,00 €/TTC
Nouveau montant du marché :	<u>765 056,95 €/HT</u>	<u>918 068,34 €/TTC</u>
<i>(Valeur août 2015)</i>		

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide

D'ACCEPTER la proposition d'avenant n°2 au marché n°2015/35

ET D'AUTORISER Monsieur le Maire à signer cet avenant.

ADOPTE A L'UNANIMITE ET A MAIN LEVEE

OBJET : AUTORISATION DONNEE AU MAIRE DE SIGNER LE PERMIS DE DEMOLIR DE LA MAISON ET DU GARAGE SIS 31 RUE ARISTIDE BRIAND	12
---	-----------

Monsieur PITKEVICHT, Adjoint au Maire, expose :

En juin 2017, le Conseil Municipal a décidé l'acquisition d'une maison d'habitation située 31, rue Aristide Briand et cadastrée section AA n°42 et XX n°101.

Situé entre les nouveaux locaux de la Maison des Lutins et le parking du local communal accueillant la Caisse d'Epargne, ce bien immobilier est d'une superficie de 782 m².

Après démolition de la maison d'habitation et du garage, le parking de la Caisse d'Épargne pourra être agrandi et aménagé afin de répondre aux demandes de stationnement des usagers du secteur (parents d'élèves et des enfants de la crèche, personnel des entreprises, personnels de l'Éducation Nationale, etc.).

La mise en œuvre de ce projet impose le dépôt préalable d'un permis de démolir.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide

D'AUTORISER Monsieur le Maire à signer et à déposer le dossier de demande de permis de démolir de la maison et du garage situés au 31, rue Aristide Briand.

ADOPTE A L'UNANIMITE ET A MAIN LEVEE

OBJET : AUTORISATION DONNEE AU MAIRE DE SIGNER LA DECLARATION PREALABLE RELATIVE A LA REALISATION DE LA FUTURE FRESQUE DE L'ECOLE SAINT EXUPERY	13
--	-----------

Monsieur PITKEVICH, Adjoint au Maire, expose :

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code de l'Urbanisme et notamment l'article R421-17 a,

Deux enseignantes de CE1 de l'école Saint-Exupéry ont transmis à la commune un projet de fresque murale à l'école Saint-Exupéry.

L'objectif du projet est de faire réaliser la fresque par 25 élèves de CE1 avec l'aide de Mme Solveig COCHET, artiste plasticienne spécialisée dans les animations d'ateliers en école. Le thème général concerne la nature et l'environnement, en lien avec l'œuvre d'Antoine de Saint-Exupéry.

9 ateliers sont prévus de février à juin 2018 :

- février à mars 2018 : des séances pour la présentation et la préparation du projet ; réalisation des croquis préparatoires sur le thème de l'arbre et en lien avec les baobabs du « Petit prince » ;
- mai à juin 2018 : choix et agrandissement des arbres retenus, mise en peinture.

L'alinéa a de l'article R421-17 du code de l'Urbanisme prévoit que des travaux ayant pour effet de modifier l'aspect extérieur d'un bâtiment existant doivent être précédés d'une déclaration préalable. Le dossier de déclaration préalable ne sera déposé qu'après l'arrêt du choix des modèles d'arbres retenus.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide

D'AUTORISER Monsieur le Maire à signer et à déposer le dossier de déclaration préalable portant sur la réalisation de la future fresque sur un mur de l'école Saint-Exupéry.

ADOPTE A L'UNANIMITE ET A MAIN LEVEE

OBJET : RENOUELEMENT DE LA CONVENTION D'ADHESION AU CONSEIL EN PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	14
---	-----------

Monsieur le Maire expose :

Nous avons signé en 2012 une adhésion de 5 ans auprès du Centre Départemental de Gestion de l'Oise pour une mission de convention des risques au travail.

Il est nécessaire de renouveler cette convention à compter du 1er janvier 2018.

Il est convenu ce qui suit :

Le CDG 60 est doté d'un Pôle Prévention. Ce Pôle intervient auprès des collectivités adhérentes comme acteur de la démarche de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail en évitant toute altération du fait de leur travail. L'article 11 du décret n° 85-603 prévoit que les missions du service de médecine préventive puissent être assurées par un ou plusieurs médecins appartenant au service créé par le CDG60, assisté d'une équipe pluridisciplinaire : personnel médico-social, ingénieur prévention/préventeur, psychologue du travail et des organisations, référent handicap.

Cette équipe assiste la collectivité sur son obligation de résultat dans le domaine de la prévention.

Selon les dispositions de l'article L 4121-1 du Code du Travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses agents.

Ces mesures comprennent :

- 1/ des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail
- 2/ des actions d'information et de formation
- 3/ la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

La législation stipule : « l'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».

Article 1 – Objet de la convention :

La présente convention a pour objet de définir les modalités de réalisation des missions de conseil en prévention confiées par la mairie de VILLERS-SAINT-PAUL au CDG60.

Le Pôle Prévention a pour objectif de rassembler les compétences nécessaires pour permettre aux employeurs territoriaux de satisfaire à leurs obligations dans ces domaines, à savoir :

- prévenir tout dommage causé à la santé par les conditions de travail ;
- protéger les agents contre les risques professionnels ;
- promouvoir et maintenir le bien-être physique, mental et social des agents ;
- contribuer au maintien dans l'emploi et au reclassement des agents devenus inaptes.

En conséquence, le Pôle Prévention assure une double action, la première portant sur la surveillance médicale des agents, la seconde concernant des actions de prévention à

mener sur le milieu professionnel.

Article 2 – Missions :

Les missions sont assurées par des membres de l'équipe pluridisciplinaire mis à disposition pour accompagner et mettre en oeuvre les démarches jugées nécessaires par la collectivité dans les champs médicaux, psychosociaux, hygiène et sécurité.

1- La surveillance médicale des agents :

Mise à disposition d'un médecin, qui effectue :

- les visites d'embauche et les visites médicales bisannuelles ;
- les visites médicales particulières : personnes reconnues travailleurs handicapés, femmes enceintes, agents réintégrés après un congé de longue maladie (CLM) ou de Congé de Longue Durée (CLD), agents souffrant de pathologies particulières, agents soumis à des risques spéciaux ;
- les visites supplémentaires : à la demande de l'agent (l'agent qui en fait la demande auprès de son employeur peut bénéficier d'un examen médical supplémentaire), à la demande de l'employeur, du médecin traitant ou du spécialiste ;
- les visites en cas de changement de poste ou de changement d'équipement significatif ;
- les visites médicales de pré-reprise ou de reprise (après 30 jours d'arrêt quel que soit le motif).

Ces visites médicales présentent un caractère obligatoire.

Le médecin de prévention définit la fréquence et la nature des visites et examens médicaux que comporte la surveillance médicale particulière.

Le médecin de prévention peut demander des examens complémentaires. Ces examens sont à la charge de l'employeur.

Les vaccinations d'origine professionnelle peuvent être effectuées par le médecin de prévention.

A charge pour la collectivité de se procurer le(s) vaccin(s) et de prendre en charge le(s) coût(s) afférent(s).

Dans le respect du secret médical, le médecin informe l'employeur s'il existe un risque d'épidémie.

2- Actions en milieu de travail :

Le médecin de prévention doit, en sus des examens médicaux individuels, consacrer un tiers de son temps à une mission, en milieu de travail, dénommée Actions en Milieu de Travail (AMT). Ce tiers temps est orienté prioritairement vers l'accompagnement individuel, la gestion des situations à risque, les actions de sensibilisation et l'accompagnement des employeurs.

Le médecin peut :

- participer aux réunions du CHSCT. Le médecin de prévention y siège de plein droit. Afin que le médecin de prévention puisse y assister, les dates de réunions doivent être communiquées 30 jours avant la date de réunion ;
- réaliser des rapports ou donner des avis pour les instances (comité médical et/ou

commission de réforme) ;

- réaliser des visites de locaux, de postes. Le médecin est accompagné de l'assistant de prévention de la collectivité ;
- proposer des aménagements de postes de travail ou des conditions d'exercice des fonctions ;
- réaliser ou participer à des sensibilisations d'agents ou d'encadrants : addictions (tabac, alcool, drogues), gestes et postures ;
- participer éventuellement aux séances : du comité médical départemental, de la commission de réforme, de la cellule maintien/reclassement mise en place au sein de la collectivité ;
- réaliser des actions de suivi individuel : courriers à d'autres médecins, point équipe pluridisciplinaire, suivi des résultats d'examens, rendez-vous employeurs ;
- consulter les arrêts maladie d'agents, les signalements d'accidents et de maladies professionnelles ;
- consulter les projets d'aménagement et de construction de locaux de travail ;
- rédiger des documents : rapport annuel d'activité, fiche de risques professionnels.

Le médecin de prévention a accès aux informations lui permettant d'établir la fiche de risques professionnels de la collectivité. Cette fiche est présentée au CHSCT en même temps que le rapport annuel d'activité du service.

Le Pôle Prévention est obligatoirement informé :

- de chaque accident et maladie professionnelle (dans les plus brefs délais)
- avant toute utilisation des substances ou produits dangereux, via à minima l'envoi des Fiches de Données de Sécurité (FDS)
- du motif de non-aménagement du poste ou des conditions d'exercice des fonctions
- des enquêtes et études épidémiologiques et y participe
- des résultats des prélèvements et mesures aux fins d'analyses demandées

Le service de médecine est consulté sur :

- les projets de construction ou d'aménagement des bâtiments administratifs (mairie et autres) ou techniques (ateliers, etc.)
- les modifications apportées aux équipements de travail ainsi que ceux liées aux nouvelles technologies.

Il peut procéder à toute étude et soumettre des propositions.

Le Pôle Prévention est associé aux actions de formations à l'hygiène et à la sécurité.

Le médecin valide le contenu de la ou des trousse de secours.

3. En hygiène et sécurité :

Il participe à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail de tous les agents sur les sujets relatifs à l'hygiène et la sécurité en lien avec les conditions de travail. Lors de visites de l'ingénieur prévention nécessitant un avis médical sur les conditions de travail, le médecin de prévention peut être associé à ces visites.

L'ingénieur prévention est mis à disposition de la collectivité pour différentes prestations d'évaluation et de conseil permettant de répondre aux obligations réglementaires :

- aider à la réalisation et l'actualisation du Document Unique
- sensibiliser et aider à l'analyse des accidents

- sensibiliser et accompagner au travail sur écran, Troubles Musculo Squelettiques, bruit, vibrations
- sensibiliser et accompagner au risque chimique dont les produits CMR (cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques)
- sensibiliser et accompagner à l'aménagement des locaux (dont accessibilité aux agents handicapés)
- sensibiliser et accompagner à l'organisation des secours,
- sensibiliser et accompagner aux obligations légales, et/ou documents obligatoires
- former et recycler le (s) assistants de prévention
- former et recycler les Sauveteurs Secouristes du Travail (SST)
- former et recycler sur les risques liés à l'activité physique
- réaliser des mesures d'ambiances physiques : bruit, température, luminosité, hygrométrie...
- accompagner sur le dispositif de pénibilité : évaluation et suivi
- participer aux réunions du CHSCT
- accompagner le(s) assistant(s) et/ou conseiller de prévention dans l'exercice de leurs missions.

Cette liste n'est pas exhaustive, d'autres missions selon les besoins, les priorités de la collectivité et l'évolution de la réglementation peuvent être prévues.

4. Autres intervenants :

Psychologue du travail et des organisations :

L'action du psychologue du travail a pour vocation de contribuer à l'amélioration des conditions de travail des agents. Différentes interventions sont possibles :

- les actions en milieu de travail : adapter les postes, organisations du travail aux besoins humains (diagnostic, conseil, ergonomie ...) ;
- les interventions individuelles sur des situations de conflit ou de mal être au travail rencontrées dans le cadre de l'environnement professionnel. L'accompagnement individuel n'a pas de visée thérapeutique, il doit permettre de soulager les agents en leur donnant la possibilité d'exprimer leur souffrance, d'évaluer les atteintes psychiques et de les aider à trouver des solutions concrètes à leurs problématiques.
- actions portant sur la prévention des risques psychosociaux : diagnostic, plans d'actions.
- actions de sensibilisations et de formation à la prévention des RPS : stress, gestion de conflits, addictions, violence, harcèlement, etc. (conférences, ateliers, séminaires...)
- accompagnement aux changements
- analyse des pratiques professionnelles
- médiation : dans le cadre d'une action de médiation dans le milieu professionnel, l'intervention du psychologue du travail se fait avec l'accord de l'employeur et de l'agent concerné. Afin de préserver le secret professionnel, aucune référence à ce type de visite n'apparaîtra sur les convocations.
- groupes de parole
- débriefing post traumatique
- coaching d'équipe.

Préalablement à une intervention menée par le psychologue du travail, une visite ou un échange avec le médecin de prévention pourra être programmé. Le psychologue intervient avec l'accord de l'agent concerné. Si le médecin de prévention détecte des

problématiques psychosociales en lien avec le contexte professionnel, il peut proposer à l'agent de rencontrer le psychologue pour la mise en oeuvre d'un accompagnement.

Remarque : les situations plus complexes, nécessitant un audit sur site ou l'audition de plusieurs protagonistes n'entrent pas dans le cadre de cette prestation.

Les missions du psychologue du travail reposent sur le partenariat et nécessitent la recherche d'une collaboration de qualité, dans le respect du secret professionnel, avec la collectivité et notamment avec la direction des services et les responsables des ressources humaines si la collectivité en dispose.

Le référent handicap :

L'action du référent handicap consiste à accompagner les employeurs publics dans le maintien dans l'emploi des agents lorsqu'ils ne sont plus aptes à exercer les fonctions afférentes à leur poste d'origine ou en voie de le devenir. Il a vocation à aider à la réintégration d'un agent au sein de sa collectivité suite à une absence prolongée et/ou accompagner à l'intégration d'un agent dans le cadre d'un reclassement.

Les missions du référent consistent à accompagner l'autorité territoriale sur les sujets suivants :

- un accompagnement anticipé de vos agents en risque d'inaptitude ou de restriction d'aptitude qu'ils soient en activité, en congé pour maladie ou accident,
- un accompagnement sur l'explication des dispositifs existants en terme de formation,
- un accompagnement global et pluridisciplinaire autour des questions de reclassement professionnel,
- une expertise du handicap et un accompagnement sur les situations difficiles en lien avec le handicap,
- une information sur l'ensemble des aides proposées par le FIPHFP,
- une aide à la mobilisation de ces aides (collecte des pièces nécessaires, saisie de la demande, suivi du dossier...).

Article 3 - Modalités d'exécution :

3.1/ Surveillance médicale des agents

Le lieu de visite est déterminé par le CDG 60 en accord avec la collectivité.

Si la collectivité met à disposition un local pour les visites médicales, il doit être correctement chauffé, aéré, éclairé, permettre la confidentialité (bonne isolation phonique) et se situer à proximité d'un point d'eau et de sanitaires.

Des plages de disponibilité sont fixées par le CDG 60 si l'effectif de la collectivité le permet. Ces plages sont communiquées annuellement ou à défaut au moins 10 jours avant la date prévue.

L'annulation écrite par la collectivité d'une plage prévue de visites médicales ne sera prise en compte par le CDG 60 que si elle intervient 8 jours au moins avant la date prévue. Dans le cas contraire, une facturation sera établie.

La collectivité dresse elle-même, avec l'outil mis à disposition par le CDG 60, la liste nominative des agents à convoquer à l'examen médical, durant les plages horaires prédéfinies par le CDG 60, et prévoit le remplacement des agents initialement convoqués

qui seraient absents.

La collectivité imprime les convocations et les remet elle-même aux agents concernés. Elle informe le secrétariat médical de tous les changements intervenus.

Pour des raisons d'urgences (reprises), des créneaux de visites médicales ponctuelles et/ou éparses seront proposés via des convocations écrites envoyées par le service de médecine préventive. La collectivité est invitée à confirmer le créneau sous 48 heures. Sans retour dans ce délai, la plage proposée sera considérée comme validée par la collectivité.

Pour les visites médicales, dans la mesure du possible, la collectivité désigne un agent remplaçant en cas d'absence prévisible de l'agent initialement convoqué.

Les agents se trouvant en arrêt de travail pour maladie, maternité, accident de travail, congés ne doivent pas être convoqués à la visite médicale, exception faite de la visite de pré-reprise.

Pour une bonne information du médecin de prévention, la collectivité s'engage à porter à sa connaissance les congés de maladie concernant les agents suivis tout comme les accidents et maladies professionnelles.

A l'issue de la visite, le médecin de prévention remet à l'agent une fiche de visite. L'agent est tenu, selon le niveau d'urgence, d'informer sans délai son employeur de l'avis rendu. Un exemplaire est remis à l'employeur soit directement par le médecin à l'issue de l'intervention sur place, par envoi postal ou courriel.

L'employeur peut demander à programmer une rencontre avec le médecin à l'issue des visites, dans le cadre du tiers temps. Cela doit être prévu au moment de la validation du planning des visites.

3.2/ Action sur le milieu professionnel

Pour les actions en milieu de travail, un calendrier est établi conjointement entre le CDG60 et la collectivité. Les dates sont réparties sur l'ensemble des périodes de travail de la collectivité et le CDG60, incluant des interventions en périodes de vacances scolaires à hauteur minimum de 15 % des plages d'intervention.

Les plages de disponibilité sont fixées par le CDG 60. Ces plages sont communiquées au moins 10 jours avant la date.

L'annulation par la collectivité d'une demi-journée (voire d'une journée) d'intervention programmée ne peut être prise en compte par le CDG 60 que si elle intervient 8 jours au moins avant la date prévue. Dans le cas contraire, toute la durée de mise à disposition de l'équipe pluridisciplinaire du Pôle Prévention sera considérée comme réalisée.

Afin que le médecin puisse assurer sa mission de conseil (rapports, fiches de risques) il doit pouvoir avoir accès aux locaux de travail et aux postes de travail des agents.

A sa demande l'autorité territoriale s'engage à lui communiquer tout complément d'informations qu'il jugera utile à l'accomplissement de sa mission.

Article 4 – Champ d'application :

La collectivité adhère au conseil en prévention des risques professionnels mis à disposition par le CDG 60 pour l'ensemble de ses agents (quel que soit le statut et le temps d'emploi). L'effectif de la collectivité est de 137 agents.

Le temps alloué est calculé sur la base théorique suivante :

- la moitié de l'effectif total (visites périodiques bisannuelles) soit 69×20 minutes = 1380 minutes
- 40 % de plus pour les visites médicales particulières, soit 28×20 minutes = 560 minutes

Soit un total théorique de temps de visites médicales de 1940 minutes.

En sus des visites médicales, un temps de conseil est alloué à la collectivité pour mettre en oeuvre les démarches de prévention qu'elle estime nécessaires.

Ce temps supplémentaire représente 50 % du total du temps des visites médicales calculé ci-dessus, réparti comme suit :

- 30% du total du temps des visites médicales pour le médecin (tiers temps),
- 20 % du total du temps des visites médicales pour des actions d'autres intervenants (préventeur/formateur, psychologue du travail, référent handicap).

Une fongibilité selon les besoins de la collectivité est possible. Ces temps peuvent être calculés de manière biennale.

Les membres de l'équipe pluridisciplinaire ci-dessous peuvent être sollicités à ces fins. Ainsi le temps de conseil s'établit à 2910 minutes.

Cette estimation correspond à 9 journées d'intervention par an.

Au 31 décembre de chaque année, la collectivité fournit un état détaillé de ses effectifs afin d'actualiser le cas échéant ladite convention (par avenant modifiant le nombre de jours). Dans le cas où la collectivité passerait sous le seuil des 50 agents, une nouvelle convention serait alors à signer.

L'équipe du Pôle Prévention est composée :

- de médecins,
- d'ingénieurs en prévention,
- de gestionnaires administratifs (secrétariat du service de médecine) assurant la coordination sectorielle entre la collectivité et l'équipe médicale du CDG,
- d'une psychologue du travail et des organisations
- d'un référent handicap pour les questions de maintien dans l'emploi.

L'équipe pluridisciplinaire est dotée d'équipements techniques mis à disposition de la collectivité :

un logiciel/progiciel de médecine dont l'accès est limité et réservé aux professionnels du pôle prévention ; des appareils de mesures et d'analyse pour l'examen d'auscultation ainsi que pour des ambiances de travail (bruit, luminosité, ...).

Article 5 – Tarification :

Le forfait journalier s'élève à 1150 euros.

Le coût annuel est fixé à 10350 euros. La facturation se fera selon l'échéancier suivant :

- 31 janvier : ¼ du coût annuel du forfait, soit 2587,50 euros
- 30 avril : ¼ du coût annuel du forfait, soit 2587,50 euros
- 31 juillet : ¼ du coût annuel du forfait, soit 2587,50 euros
- 20 décembre : ¼ du coût annuel du forfait, soit 2587,50 euros

Afin de répondre au mieux aux besoins d'organisation de la collectivité, il sera possible d'organiser les visites (ainsi que les temps de conseil) en journées complètes ou demi-journées.

En cas d'absence excusée (uniquement sur production d'un certificat médical nominatif datant de moins de 8 jours par rapport au jour de la visite) d'un agent à la visite, la facturation n'aura pas lieu.

Comme indiqué à l'article 4, ce forfait ouvre droit à l'ensemble des prestations de l'équipe pluridisciplinaire.

En cas de non-respect des conditions de visite médicale ou de temps de conseil de l'article 3, ces temps seront considérés comme réalisés.

Les tarifs sont fixés par délibération du Conseil d'Administration.

En cas de modification de la tarification au cours de l'exécution du contrat par le conseil d'administration du CDG 60, la collectivité recevra une notification de cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception.

A compter de cette notification, la collectivité disposera alors d'un délai d'un mois pour résilier la présente convention par lettre recommandée avec accusé de réception. Passé ce délai, la nouvelle tarification du CDG 60 s'appliquera de plein droit.

Le règlement interviendra par mandat administratif dont le montant sera versé à :
Monsieur le Trésorier Beauvais Municipal
Compte Banque de France :
N° 30001 00185 C6050000000 09

Article 6 - Durée de la convention :

La présente convention prend effet à la date de sa signature par les deux parties. Elle peut être dénoncée, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties avec effet immédiat. Si la dénonciation intervient pendant la réalisation d'une mission, elle prendra effet à la date de fin de ladite mission.

Article 7 – Litiges :

Les parties s'entendent, avant tout recours au juge, à chercher de façon amiable une solution négociée à tout conflit né de l'exécution de la présente.
Au-delà, tout litige est de la compétence exclusive du Tribunal Administratif d'Amiens.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide

DE RENOUVELER cette convention à compter du 1er janvier 2018

ET DE M'AUTORISER à la signer.

ADOPTÉ A L'UNANIMITÉ ET A MAIN LEVÉE

OBJET : MODIFICATION DU TABLEAU DES EFFECTIFS DU PERSONNEL COMMUNAL	15
--	-----------

Monsieur le Maire expose :

Suite à la nomination d'un agent au grade d'Attaché et au départ en retraite d'un autre agent, et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide

DE MODIFIER le tableau des effectifs du personnel communal comme suit :

SUPPRESSION

A compter du 1er décembre 2017
1 Rédacteur Principal de 1ère classe

A compter du 1er mars 2018
1 Attaché Principal

ADOPTE A L'UNANIMITE ET A MAIN LEVEE

OBJET : REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNELLE(R.I.F.S.E.E.P.)	16
--	-----------

Monsieur le Maire expose :

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

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

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

Vu la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 2014-513 modifié du 20 mai 2014 portant création du régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la Fonction Publique d'Etat,

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu le décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et 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 l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du 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 tableau des effectifs,

Vu les avis du Comité Technique en date du 29 novembre 2017,

A compter du **1^{er} février 2018**, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme

suit la mise en œuvre du RIFSEEP. Le RIFSEEP sera réparti comme suit : **60 % sur l'IFSE et 40 % sur le CIA sur la base du montant de l'ancien régime indemnitaire qui était** attribué mensuellement à chaque agent.

Ce régime indemnitaire se compose de deux parties :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle ;
- un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Il a pour finalité de :

- prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- valoriser l'expérience professionnelle des agents ;
- renforcer l'attractivité de la collectivité ;
- **Bénéficiaires**
- **Agents titulaires et stagiaires (à partir du 7ème mois de stage et si évaluation mi-stage favorable, ou dès le 1er mois si l'agent a été précédemment auxiliaire au moins 6 mois) à temps complet, temps non complet, temps partiel,**
- **Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,**

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- **Les attachés,**
- **Les conseillers socio-éducatifs,**
- **Les rédacteurs,**
- **Les techniciens (sous réserve de la parution des arrêtés correspondants)**
- **Les éducateurs des APS,**
- **Les animateurs,**
- **Les assistants socio-éducatifs,**
- **Les adjoints administratifs,**
- **Les ATSEM,**
- **Les adjoints d'animation,**
- **Les adjoints du patrimoine,**
- **Les adjoints techniques,**
- **Les agents de maîtrise,**

- **Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds :**

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé par la collectivité dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'Etat, conformément aux dispositions de l'article 88 alinéa 1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximum spécifiques.

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant

compte :

- Des fonctions de management stratégique, de coordination, de pilotage ou de conception, d'arbitrage (non cumulables), notamment au regard :
 - **Mission de direction de générale,**
 - **Expertise dans un ou plusieurs domaines**
 - **Responsabilité d'une structure,**
 - **Transversalité, pilotage, arbitrage,**
 - **Disponibilité,**
 - **Maîtrise logiciel métier éventuellement.**

- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions (non cumulables) :
 - **Connaissances particulières dans un ou plusieurs domaines,**
 - **Encadrement,**
 - **Responsabilité d'un service,**
 - **Responsabilité d'un secteur,**
 - **Maîtrise logiciel métier,**
 - **Disponibilité.**

- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (non cumulables) :
 - **Horaires atypiques,**
 - **Contraintes particulières liées au poste,**
 - **Autonomie.**

Pour les catégories A :

- **Cadre d'emplois des attachés territoriaux**

Vu les arrêtés du 3 juin 2015 et du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux.

Groupes de fonctions		Montant plafond annuel IFSE agent logé	Montant plafond annuel IFSE agent non logé	Montant plafond annuel CIA
G 1	<i>Direction générale DG, DGA,DST Collaborateur</i>	10 000 €	12 000 €	12 000 €
G 2	<i>Direction d'une structure</i>	6 000 €	8 000 €	8 000 €
G 3	<i>Responsable d'un service</i>	5 500 €	6 500 €	6 500 €
G 4	<i>Chargé de mission</i>	4 500 €	5 500€	5 500 €

- **Cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs**

Vu les arrêtés du 3 juin 2015 et 22 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'État dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les conseillers territoriaux socio-éducatifs.

Groupes de fonctions		Montant plafond annuel FSE agent logé	Montant plafond annuel IFSE agent non logé	Montant plafond annuel CIA
G 1	<i>Direction d'une structure / responsable d'un service</i>	6 000 €	8 000 €	8 000 €
G 2	<i>Chargé de Mission</i>	4 500 €	5 500 €	5 500 €

Pour les catégories B :

- **Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux**

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux.

Groupes de fonctions		Montant plafond annuel IFSE agent logé	Montant plafond annuel IFSE agent non logé	Montant plafond annuel CIA
G 1	<i>Chef de service</i>	5 900 €	6 900 €	6 600 €
G 2	<i>Adjoint au chef de service</i>	5 550 €	6 550 €	6 000 €
G 3	<i>Poste d'instruction avec expertise et/ou animation Responsable de secteur</i>	5 000 €	6 000 €	5 700 €

- **Cadre d'emplois des techniciens territoriaux**

Vu l'arrêté du 30 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des techniciens supérieurs du développement durable dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les techniciens territoriaux.

Groupes de fonctions		Montant plafond annuel IFSE agent logé	Montant plafond annuel IFSE agent non logé	Montant plafond annuel CIA
G 1	<i>Chef de service</i>	5 900 €	6 900 €	6 600 €
G 2	<i>Adjoint au chef de service</i>	5 550 €	6 550 €	6 000 €
G 3	<i>Poste d'instruction avec expertise et/ou animation. Responsable de secteur</i>	5 000 €	6 000 €	5 700

- **Cadre d'emplois des animateurs territoriaux**

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les animateurs territoriaux.

Groupes de fonctions		Montant plafond annuel IFSE agent logé	Montant plafond annuel IFSE agent non logé	Montant plafond annuel CIA
G 1	<i>Chef de service</i>	5 900 €	6 900 €	6 600 €
G 2	<i>Adjoint au chef de service</i>	5 550 €	6 550 €	6 000 €
G 3	<i>Poste d'instruction avec expertise et/ou animation. Responsable de secteur</i>	5 000 €	6 000 €	5 700 €

- **Cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives**

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les éducateurs des activités physiques et sportives.

Groupes de fonctions		Montant plafond annuel IFSE agent logé	Montant plafond annuel IFSE agent non logé	Montant plafond annuel CIA
G 1	<i>Chef de service</i>	5 900 €	6 900 €	6 600 €
G 2	<i>Adjoint au chef de service</i>	5 550 €	6 550 €	6 000 €
G 3	<i>Poste d'instruction avec expertise, et/ou animation, Responsable de secteur</i>	5 000 €	6 000 €	5 700 €

- **Cadre d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs**

Vu les arrêtés du 3 juin 2015 et 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les assistants territoriaux socio-éducatifs.

Groupes de fonctions		Montant plafond annuel IFSE agent logé	Montant plafond annuel IFSE agent non logé	Montant plafond annuel CIA
G 1	<i>Chef de service</i>	5 900 €	6 900 €	6 600 €
G 2	<i>Poste d'instruction avec expertise, et /ou animation, Responsable de secteur</i>	5 550 €	6 550 €	6 000 €

Pour les catégories C :

• **Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux**

Vu les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux.

Groupes de fonctions		Montant plafond annuel IFSE agent logé	Montant plafond annuel IFSE agent non logé	Montant plafond annuel CIA
G 1	<i>Chef d'équipe, Gestionnaire, Semi-autonomie sur un secteur</i>	2 000 €	3 000€	3 000 €
G 2	<i>Agent d'exécution, Agent d'accueil</i>	1 000 €	2 000 €	2 000 €

• **Cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles**

Vu les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

Groupes de fonctions		Montant plafond annuel IFSE agent logé	Montant plafond annuel IFSE agent non logé	Montant plafond annuel CIA
G 1	<i>Chef d'équipe, Gestionnaire, Semi-autonomie sur un secteur</i>	2 000 €	3 000€	3 000 €
G 2	<i>Agent d'exécution, Agent d'accueil</i>	1 000 €	2 000 €	2 000 €

• **Cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation**

Vus les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat transposables aux adjoints territoriaux d'animation.

Groupes de fonctions		Montant plafond annuel IFSE agent logé	Montant plafond annuel IFSE agent non logé	Montant plafond annuel CIA
G 1	<i>Chef d'équipe, Gestionnaire, Semi-autonomie sur un secteur</i>	2 000 €	3 000€	3 000 €
G 2	<i>Agent d'exécution, Agent d'accueil</i>	1 000 €	2 000 €	2 000 €

- **Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux**

Vu l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps d'adjoints techniques des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints techniques territoriaux.

Groupes de fonctions		Montant plafond annuel IFSE agent logé	Montant plafond annuel IFSE agent non logé	Montant plafond annuel CIA
G 1	<i>Chef d'équipe, Gestionnaire, Semi-autonomie sur un secteur</i>	2 000 €	3 000€	3 000 €
G 2	<i>Agent d'exécution, Agent d'accueil</i>	1 000 €	2 000 €	2 000 €

- **Cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux**

Vu l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps d'adjoints techniques des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents de maîtrise territoriaux.

Groupes de fonctions		Montant plafond annuel IFSE agent logé	Montant plafond annuel IFSE agent non logé	Montant plafond annuel CIA
G 1	<i>Chef d'équipe, Gestionnaire, Semi-autonomie sur un secteur</i>	2 000 €	3 000€	3 000 €
G 2	<i>Agent d'exécution, Agent d'accueil</i>	1 000 €	2 000 €	2 000 €

- **Cadre d'emplois des adjoints du patrimoine :**

Vu l'arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage de l'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints territoriaux du patrimoine.

Groupes de fonctions		Montant plafond annuel IFSE agent logé	Montant plafond annuel IFSE agent non logé	Montant plafond annuel CIA
G 1	<i>Chef d'équipe, Gestionnaire, Semi-autonomie sur un secteur</i>	2 000 €	3 000€	3 000 €
G 2	<i>Agent d'exécution, Agent d'accueil</i>	1 000 €	2 000 €	2 000 €

- **Modulations individuelles :**

- **1) Part fonctionnelle (IFSE) :**

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions, conformément aux critères définis ci-dessus. Elle sera versée mensuellement sur la base d'un 12ème du montant annuel individuel attribué et proratisée en fonction du temps de travail.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen au moins tous les 2 ans suite au compte-rendu de l'entretien d'évaluation et à la décision de la Direction Générale. La révision, s'il y a lieu, sera effective sur le traitement de juin de chaque année (au regard de l'entretien d'évaluation de l'année N-1). Le principe de réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas pour autant une modification.

Révisable systématiquement dans les cas suivants :

- pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement ;
- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, ou de la nomination suite à la réussite d'un concours conditionnées par l'augmentation de tâches ou de responsabilités supplémentaires, ou d'un avancement de grade.

Le montant individuel d'IFSE peut être modulé à la hausse ou à la baisse dans la limite de 10 % en fonction de l'expérience professionnelle acquise ou non par l'agent dans ses fonctions au sein de la collectivité et selon les critères suivants :

Critères de l'expérience professionnelle

Capacité à exploiter l'expérience acquise (quelle que soit l'ancienneté)	Diffuse son savoir à autrui
Formation suivie (en distinguant ou non les types de formation)	Nombre de jours de formation réalisés et sa mise en application dans le travail.
Parcours professionnel (avant la prise de poste) - Diversité - Mobilité	Nombre de postes occupés Nombre d'employeur(s)
Connaissance de l'environnement de travail	Fonctionnement de la collectivité
Approfondissement de savoirs techniques, de pratiques, montée en compétences en fonction de l'expérience	Nombre d'années passées dans un poste nécessitant des compétences techniques comparables

- **2) Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA) :**

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel.

Selon les critères suivants :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs au regard des moyens techniques, matériels et humains mis à disposition,
- Les compétences professionnelles et techniques ;
- Les qualités relationnelles ;
- La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur ;
- La valeur professionnelle de l'agent (adaptation, motivation, implication) ;
- La capacité à travailler en équipe ;
- Le sens du service public (adaptation et disponibilité).

La révision du montant du CIA, s'il y a lieu, se fera en fonction de ces différents critères selon les modalités identiques à l'IFSE.

Le montant individuel du CIA est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale en fonction des résultats de l'évaluation professionnelle et de la manière de servir de l'agent.

Le montant du CIA est fixé par un arrêté individuel de l'autorité.

La part liée à la manière de servir sera versée mensuellement et proratisée en fonction du temps de travail.

- La transition entre l'ancien et le nouveau régime indemnitaire :
- **Le cumul avec d'autres régimes indemnitaires :**

Selon l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 : « *l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre*

chargé du budget ».

Il convient donc d'abroger les délibérations suivantes :

- I.F.T.S. des 29 novembre 1990 et 27 mars 1996
- Indemnité de participation aux travaux du 15 décembre 1997
- Indemnité d'exercice des missions (filière sociale) du 20 décembre 1999
- Indemnité d'exercice des missions (filière technique) du 27 mars 2000
- Indemnité d'exercice des missions (filières administrative, sportive, animation) du 9 avril 2001
- I.A.T. des 24 juin 2002 et 22 septembre 2003
- Modification d'attribution de l'I.A.T. et de l'I.F.T.S. du 28 juin 2004
- Maintien des primes pendant les absences du 27 juin 2005

En revanche, le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc.) ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, etc.) ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes ...)
- les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13^{ème} mois, ...)
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
- La N.B.I. ;
- La prime de responsabilité versée au DGS.

- **Modalités de maintien ou de suppression :**

Pour chaque année civile, et à compter du 3^{ème} arrêt initial de maladie ordinaire et pour les suivants et quel qu'en soit la durée, une déduction de 50 % du montant individuel mensuel du RIFSEEP sera effectuée sur le traitement excepté dans le cas où l'agent n'a eu aucun arrêt maladie **durant les 2 années précédentes**. Dans ce cas, il bénéficiera d'un report de déduction soit à partir du 4^{ème} arrêt.

Cette déduction de 50% du montant individuel mensuel du RIFSEEP interviendra sur la (les) période(s) de paie(s) couverte(s) par l'arrêt et les prolongations.

Dans le cas où la période de l'arrêt se trouve en chevauchement sur 2 mois, une seule déduction sera effectuée celle du mois du début de l'arrêt.

Durant les congés annuels, les congés pour maternité, paternité ou adoption pour le temps partiel thérapeutique ainsi qu' en congé de longue durée les primes sont maintenues intégralement.

Pour les congés de longue maladie, ainsi que pour l'accident de service le RIFSEEP est maintenu la première année, et réduit les années suivantes selon les modalités présentées ci-dessus.

- **Revalorisation :**

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

- **Date d'effet :**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet après transmission aux services de l'Etat et publication et ou notification.

- **Crédits budgétaires :**

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget, chapitre 012.

- **Voies et délais de recours :**

Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire

l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif d'Amiens dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide

D'INSTAURER dans les conditions énumérées ci-dessus, à compter du 1^{er} février 2018 pour les agents relevant des cadres d'emplois ci-dessus :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE),
- un complément indemnitaire annuel (CIA)
- d'inscrire chaque année les crédits correspondants au budget de l'exercice courant, chapitre 012.

ADOPTE A L'UNANIMITE ET A MAIN LEVEE

OBJET : INDEMNITES HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES (I. H. T. S.)	17
---	-----------

Monsieur le Maire expose :

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

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

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses articles 87, 88, 111 et 136,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié par le décret 2008-1451 du 22 décembre 2008,

Vu le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 modifié par le décret 2007-1630 du 19 novembre 2007 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,

Vu le décret n° 2010-310 du 22 mars 2010 modifiant le décret 2002-528 du 25 avril 2002,

Vu la jurisprudence et notamment l'arrêt du Conseil d'Etat n° 131247 et .n°131248 du 12 juillet 1995 autorisant un agent seul dans son grade à bénéficier du taux maximum individuel au titre du principe d'égalité de traitement,

Vu l'avis du Comité Technique,

Vu les crédits inscrits au budget,

Vu la délibération du Conseil en date du 9 juin 1998 portant sur la mise en place de l'indemnité horaire pour travaux supplémentaire basée sur le décret n° 50-1248, appliquée au sein de notre collectivité,

Considérant que suite à l'abrogation du texte susmentionné, il y a lieu de prendre une nouvelle délibération,

Considérant que conformément à l'article 2 du décret 91-875, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables au personnel de la collectivité,

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide

D'INSTITUER selon les modalités suivantes et dans la limite des textes applicables aux agents de l'Etat l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires aux agents relevant des cadres d'emplois suivants :

Bénéficiaires de l'I.H.T.S. :

Filière	grade
Administrative	Adjoint administratif Adjoint administratif principal de 2ème classe Adjoint administratif principal de 1ère classe Rédacteur Rédacteur principal de 2ème classe Rédacteur principal de 1ère classe Attaché Attaché principal
Filière	grade
Technique	Adjoint technique Adjoint technique principal de 2ème classe Adjoint technique principal de 1ère classe Agent de maîtrise Agent de maîtrise principal Technicien Technicien principal de 2ème classe Technicien principal de 1ère classe Ingénieur principal
Sociale	Agent spécialisé des écoles maternelles principal 2ème classe Agent spécialisé des écoles maternelles principal de 1ère classe
Médico-Sociale	Puéricultrice hors classe Educateur principal de jeunes enfants Assistant socio-éducatif principal
Animation	Adjoint d'animation Adjoint d'animation de 2ème classe Adjoint d'animation de 1ère classe Animateur principal de 1ère classe
Culturel	Assistant de conservation principal de 2ème classe du patrimoine et des bibliothèques
Sportive	Educateur principal de 2ème classe des activités physiques et sportives
Police municipale	Brigadier Chef principal Chef de police Chef de service de police municipale principal de 1ère classe

Agents non titulaires :

Les dispositions des primes et indemnités faisant l'objet de la présente délibération pourront être étendues aux agents non titulaires de droit public de la collectivité sur les mêmes bases que celles applicables aux fonctionnaires des grades de référence.

Clause de sauvegarde :

Conformément à l'article 88 de la loi n° 84-53, les agents qui subiraient une baisse de leur régime indemnitaire, dans le cadre de la mise en place des nouvelles dispositions réglementaires, ceux-ci conserveraient le bénéfice, à titre individuel, du maintien du

montant indemnitaire dont ils disposaient, en application des dispositions réglementaires antérieures.

Périodicité de versement :

Le paiement des primes et indemnités fixées par la présente délibération sera effectué selon une périodicité mensuelle.

Clause de revalorisation :

Les primes et indemnités susvisées feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants ou taux ou les corps de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

Date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au **18 décembre 2017**.

Abrogation de délibération antérieure :

La délibération en date du 9 juin 1998 portant sur l'indemnité horaire pour travaux supplémentaire est abrogée.

Crédits budgétaires :

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

ADOPTE A L'UNANIMITE ET A MAIN LEVEE

OBJET : DISSOLUTION DU SYNDICAT INTERCOMMUNAL DE LA VALLEE DE LA BRECHE	18
--	-----------

Monsieur le Maire expose :

Vu la loi du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles,

Vu la loi du 9 août 2015 portant nouvelle organisation du territoire de la République,

Vu l'article L 211-7 du Code de l'Environnement,

Vu les articles L 5211-25-1 et L 5212-33 du Code Général des Collectivités Territoriales relatif à la dissolution d'un syndicat de communes,

Considérant que la compétence GEMAPI est créée au 1er janvier 2018 et donnée aux EPCI. Suite à l'étude de gouvernance menée à l'échelle du bassin de la Brèche, il a été décidé par les 7 EPCI du bassin de transférer dès le début de l'année 2018 la compétence GEMA au Syndicat Mixte du Bassin Versant de la Brèche. Cela permettra en effet d'avoir une cohérence d'action à l'échelle du bassin sur la gestion de l'eau et des milieux aquatiques ainsi qu'une meilleure complémentarité avec la démarche de SAGE, dont le syndicat mixte est la structure porteuse.

Considérant les courriers du Syndicat Mixte du Bassin Versant de la Brèche en date du 10 octobre 2017 et du 13 novembre 2017, confirmant l'intention du syndicat de prendre la compétence GEMA (article L 211-7,1,2 et 8 du Code de l'Environnement) dans le courant de l'année 2018 et notamment son engagement à reprendre les agents en poste, Afin que cette transition se fasse le plus simplement possible et permette un maintien de la même qualité de services aux communes, il convient de dissoudre le Syndicat

Intercommunal de la Vallée de la Brèche au 31 décembre 2017.

Le Préfet prendra un arrêté de fin d'exercice de ses compétences.

Les conditions de la liquidation, notamment la répartition des actifs et du passif seront adoptées par la suite par les communes et ce, au plus tard le 30 juin 2018.

Considérant que l'agent titulaire et les agents contractuels en poste au Syndicat Intercommunal de la Vallée de la Brèche seront repris par le Syndicat Mixte du Bassin Versant de la Brèche dans les conditions d'emploi, de statut et de carrière qui sont les leurs,

Considérant que l'agent en activité accessoire sera employé par le Syndicat Mixte du Bassin Versant de la Brèche en cumul d'activité pour le même nombre d'heures par semaine,

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide

D'APPROUVER la proposition de dissolution du Syndicat Intercommunal de la Vallée de la Brèche au 31 décembre 2017

DE M'AUTORISER à prendre toute disposition relative à la dissolution du syndicat

ET DE DECIDER que les conditions de liquidation feront l'objet d'une délibération spécifique ultérieure du Conseil Municipal.

ADOPTE A L'UNANIMITE ET A MAIN LEVEE

OBJET : MOTION CONTRE LA FERMETURE DE LA MATERNITE DE CREIL
--

19

Monsieur le Maire expose :

Lors d'une réunion, le 5 décembre 2017, la direction du Groupe Hospitalier Public du Sud de l'Oise (GHPSO), le responsable du pôle Mère-Enfant et la présidente de la Commission Médicale d'Etablissement apprenaient au président du Conseil de Surveillance qu'ils envisageaient la fermeture de la maternité de Creil.

Le pôle Femme Mère Enfant du GHPSO héberge actuellement la première maternité de Picardie avec plus de 3 500 naissances par an réparties sur les deux sites : Creil et Senlis. Le service dispose sur Creil d'une unité de néonatalogie et de réanimation néonatale ce qui lui permet de prendre en charge les grossesses à haut risque et les nouveaux nés présentant des détresses graves (maternité de niveau 3). Sur Senlis, la maternité est de niveau 2 avec une unité de néonatalogie. Elle prend en charge les grossesses à risque modéré et les nouveaux nés nécessitant une surveillance particulière.

C'est une seule maternité de niveau 3, qui serait la plus importante de l'ex-région Picardie, qui est envisagée avec un service de néonatalogie pouvant bénéficier de moyens supplémentaires. L'Oise ne compterait alors plus que quatre maternités publiques (Beauvais, Senlis, Clermont et Compiègne). Ce projet s'intègre dans une vaste restructuration des services du GHPSO avec la filière critique des urgences à Creil, et les

interventions programmables et la chirurgie ambulatoire à Senlis. La direction justifie cette décision par des raisons d'économie (l'hôpital présente un déficit cumulé de 45 M€) et d'obsolescence des locaux sur le site de Creil.

Pourtant, il existe à Creil des locaux vides mais dont les travaux d'aménagement n'ont jamais été terminés sur décision de l'ARS et, alors même qu'elle avait validé le projet de construction du pôle Mère-Enfant.

Cette décision pose de nombreuses interrogations sur l'offre de soins au sein d'une des trois agglomérations de l'Oise comptant notamment cinq quartiers prioritaires « la politique de la ville », et une population dont les indicateurs de santé sont en deçà des moyennes nationales et régionales.

Des questions demeurent concernant le suivi des grossesses et les moyens de transports des patientes du bassin creillois vers Senlis. Même si la direction assure que le suivi des patientes pourrait s'effectuer à Creil, tous les médecins obstétriciens seraient à Senlis avec le risque qu'ils préfèrent assurer les suivis sur place plutôt qu'à l'hôpital Laënnec. Quant aux déplacements, ils seraient assurés en ambulance sans que la direction ne se prononce sur la faisabilité, ni sur le surcoût que représenterait cette mesure.

On peut également craindre pour l'activité, à plus long terme, de l'hôpital Laënnec qui s'est construit autour de la maternité. Ainsi, si toute la réanimation part à Senlis, la pédiatrie pourrait ensuite être divisée par deux. Le manque de moyens en personnel pourrait ensuite justifier la fermeture complète d'autres services.

Cette décision est inacceptable eu égard au bassin démographique de l'hôpital de Creil mais le serait tout autant si c'était la maternité de Senlis qui fermait.

Nous demandons donc le maintien du pôle Femme Mère Enfant du GHPSO sur les deux sites actuels de Creil et Senlis.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide

D'APPROUVER cette motion et son contenu

D'EXIGER un moratoire pour la dette du GHPSO et le maintien d'un nombre suffisant de praticiens

DE DEMANDER audience auprès de la Ministre avec une délégation qui serait composée d'élus et de membres du Comité de Défense

ET D'ADRESSER cette motion à Monsieur le Premier Ministre et à Madame la Directrice de l'Agence Régionale de Santé des Hauts-de-France.

ADOPTE A L'UNANIMITE ET A MAIN LEVEE

18.12.2017

Fait et délibéré à VILLERS-SAINT-PAUL, le 18 Décembre 2017

Pour copie conforme
Le Maire,

Gérard WEYN

Les membres présents au Conseil Municipal

MASSEIN	BOQUET	BOUTROUE	CHARKI
ROSE-MASSEIN	CYGANIK	DHEILLY	PITKEVICT
GOSSART	CARON	VAN OVERBECK	DESCAUCHEREUX
DESCAMPS	POIRET	RUHAUT	MATADI-NSEKA
FETOUM	BOUTI	DAVID	