



REPUBLIQUE FRANÇAISE

MAIRIE DE BOUFFEMONT

DEPARTEMENT
DU
VAL D'OISE

ARRONDISSEMENT
DE
SARCELLES

CANTON
DE
DOMONT

COMPTE RENDU DU CONSEIL MUNICIPAL EN DATE DU 9 JANVIER 2008

Le 9 Janvier 2008 à 20 h 30, le Conseil Municipal, légalement convoqué, s'est réuni dans la salle du Conseil de la Mairie, en séance publique, sous la présidence de M. BESNIER, Maire.

Etaient présents : Mmes et MM. FOURIER - BOUGOUIN - BOUCARD - RIDOLCE - GRANDJEAN - Adjoints au Maire

Mmes et MM FRANCE - KRUIK - S. COIGNET - C. GAY - VIALAS - GUERRIER - ROBERT - V. BRIFFAUX V. BESNIER - Conseillers Municipaux

Absents excusés :

Madame COIGNET pouvoir à Monsieur COIGNET
Monsieur MAZEL pouvoir à M. BOUGOUIN
Monsieur TALON pouvoir à Madame BOUCARD
Monsieur JOUVENCEAU pouvoir à Monsieur RIDOLCE
Madame JOUVENCEAU pouvoir à Madame FRANCE
Madame GODARD pouvoir à Monsieur ROBERT
Monsieur NEVEU pouvoir à Madame GUERRIER
Monsieur BRIFFAUX pouvoir à Madame BRIFFAUX
Monsieur FOURIER pouvoir à Madame FOURIER
Madame GAUTIER
Madame DUBOIS

Absent :

Monsieur MARTINEZ

Secrétaire de séance : Madame FOURIER

A la demande de Monsieur le Maire, le Conseil Municipal, à l'unanimité, accepte d'ajouter un point à l'ordre du jour du Conseil. Il s'agit du Transport Urbain pour les écoles.

Point n° 1 : Approbation du Compte rendu de la séance du Conseil Municipal du 13 décembre 2007

Le compte rendu de la séance du Conseil Municipal du 13 décembre 2007 est adopté à l'unanimité.

Point n° 2 : Régime indemnitaire

Monsieur le Maire rappelle qu'en date du 20 septembre 2007, le conseil municipal a adopté le principe du mérite pour les agents municipaux et décidé de transformer la prime municipale annuelle en prime au mérite.

Monsieur Besnier informe que, sans remettre en cause le principe du mérite, le Sous-Préfet, par un recours gracieux en date du 28 novembre, demande que le conseil municipal rapporte sa délibération sur ce point au motif que la prime municipale, instaurée avant la loi de 1984, constitue un avantage collectivement acquis et ne peut être touchée.

Après consultation des services du Sous-Préfet, de nouvelles propositions se substituant aux précédentes sont proposées au conseil municipal.

Afin de maintenir le principe d'équité pour tous et la reconnaissance de la Collectivité vis-à-vis de ses agents, Monsieur le Maire propose de conserver l'esprit de la délibération du 20 septembre en prenant pour point d'appui le régime indemnitaire mensuel sur lequel il existe une marge de manœuvre.

Monsieur Besnier indique que le Comité Technique Paritaire, réuni le 7 janvier 2008, a émis un avis favorable, à l'unanimité, sur les axes d'action proposés, partant du postulat que l'appréciation de la valeur professionnelle doit être une constante tout au long de l'année. Celle-ci se mesure à la manière de servir de l'agent et recouvre tant le comportement personnel dans le travail que l'efficacité et les résultats obtenus. Les trois critères : responsabilité, absentéisme, mérite, sont maintenus comme reconnaissance de celle-ci.

Monsieur le Maire précise que le tableau de répartition du régime indemnitaire, à nouveau actualisé par référence aux textes réglementaires, sert de base à l'application des primes dont les coefficients sont votés par le conseil municipal et dont l'autorité hiérarchique territoriale peut décider du degré d'application pour chaque agent.

I - Agents méritant de bénéficier d'une reconnaissance exceptionnelle :

L'évaluation de fin d'année est le moment privilégié pour faire le point avec l'agent et vérifier que les objectifs fixés ont bien été atteints ou, s'ils ne l'ont pas été, quelles en sont les raisons, celles-ci ne lui étant pas toujours imputables (par exemple, écart entre les objectifs fixés et les moyens donnés).

Si l'année a été particulièrement réussie par l'efficacité, le bon état d'esprit, une surcharge de travail temporaire, ..., l'agent peut alors se voir gratifier d'un rehaussement de son régime indemnitaire mensuel pendant un à quatre mois, en utilisant le coefficient multiplicateur ou le pourcentage de prime de sujétion quand celle-ci existe.

Par exemple, l'I.A.T. a pour coefficient d'application de 0 à 8 (voté par le Conseil Municipal). L'agent à valoriser, qui bénéficie d'un coefficient 1, peut voir sa prime mensuelle multipliée par un coefficient supérieur allant jusqu'à 8, pendant un, deux, trois ou quatre mois.

Ce rehaussement demeure cependant exceptionnel et est la résultante d'une manière de servir qui dépasse le seul travail normal pour lequel l'agent perçoit sa rémunération.

II - Agent dont la manière insatisfaisante de servir nécessite des observations :

II-1 En cours d'année

Comme c'est le cas aujourd'hui, toute observation sur la manière insatisfaisante de servir doit continuer à se faire, dans un premier temps, de façon orale. Si l'agent n'améliore pas son travail, le supérieur hiérarchique produit un rapport écrit et circonstancié. L'agent est reçu par la directrice générale des services pour que soient appréciées au mieux ses défaillances éventuelles. Selon l'importance des faits décrits dans le rapport, le maire peut décider de conduire l'entretien.

L'agent peut être invité à revoir son comportement sans autre conséquence.

Proposition :

Si le résultat de l'entretien n'apporte pas de garantie d'amélioration de la part de l'agent pour assurer un meilleur travail, cela se traduit par une incidence sur la prime, avec l'application du coefficient 0 ou inférieur à celui appliqué habituellement à l'agent, pendant un à trois mois à partir du mois suivant l'entretien.

S'agissant des agents qui bénéficient, compte tenu de leur grade ou de leurs responsabilités, d'une prime de sujétion, leur prime peut être diminuée selon les mêmes principes. Elle n'est pas supprimée. En effet, les textes n'autorisent pas la suppression totale de la prime de sujétion, dès lors que l'agent exerce un métier autorisant celle-ci. Le pourcentage appliqué à l'agent est alors baissé entre un et trois mois.

Dans tous les cas, le niveau de baisse et le choix de la durée sont explicités à l'agent par l'autorité territoriale.

Une telle procédure, indépendante de l'évaluation de fin d'année, ne peut dépasser trois mois cumulés.

II-2 Évaluation en fin d'année (novembre)

Aujourd'hui, lorsque le responsable hiérarchique signale qu'un agent placé sous sa responsabilité a accompli une année médiocre, il doit non seulement argumenter ses propos oralement lors de l'entretien

avec l'agent, mais aussi les confirmer par écrit (fiche d'entretien et principes de l'évaluation validés par le C.T.P. depuis 2006).

Selon l'importance des observations faites à l'agent, et pour mieux mesurer celles-ci, la directrice générale des services peut recevoir l'agent ; le maire peut aussi décider de conduire l'entretien. Cette procédure n'est pas modifiée.

Proposition :

Il s'agit d'une proposition identique à celle présentée en II-1, mais la durée de l'incidence sur la prime peut aller jusqu'à un mois de plus.

Ainsi, si le résultat de l'entretien n'apporte pas de garantie d'amélioration de la part de l'agent pour assurer un meilleur travail, l'incidence sur la prime se traduit par l'application du coefficient 0 ou d'un coefficient inférieur à celui appliqué habituellement à l'agent, pendant un à quatre mois à partir du mois suivant l'entretien.

S'agissant des agents qui bénéficient, compte tenu de leur grade ou de leurs responsabilités, d'une prime de sujétion calculée sur un pourcentage, leur prime peut être diminuée selon les mêmes principes. Le pourcentage appliqué à l'agent, est alors baissé, entre un et quatre mois, à partir du mois suivant l'entretien.

Dans tous les cas, le niveau de baisse et le choix de la durée sont explicités à l'agent par l'autorité territoriale.

CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES			
Grade	Prime IEM/Coef appliqué	Prime IFTS	
Attaché	Coef 0 à 3	Montant de base x cof. (0 à 8)	
CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS			
Grade	Prime IEM Coef appliqué	Prime IFTS Coef appliqué	Prime IAT Coef appliqué
Rédacteur chef	0 à 3	Mont. de base x coef. (0 à 8)	-
Rédacteur à partir du 6 ^{ème} échelon	0 à 3	Mont. de base x coef. (0 à 8)	-
Rédacteur jusqu'au 5 ^{ème} échelon	0 à 3	-	0 à 8
CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS			
Grade	Prime IEM/Coef appliqué	Prime IAT/Coef appliqué	
Principal 1 ^{ère} classe	0 à 3	0 à 8	
Principal 2 ^{ème} classe	0 à 3	0 à 8	
Adjoint 1 ^{ère} classe	0 à 3	0 à 8	
Adjoint 2 ^{ème} classe	0 à 3	0 à 8	
CADRE D'EMPLOIS DES CONTROLEURS			
Grade	Prime ISS	Prime PSR -Coef appliqué	
Contrôleur principal	Taux de base	Taux moyen maximum 5% du TBMG	
Contrôleur	Taux de base	Taux moyen maximum 4% du TBMG	
CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAITRISE			
Grade	Prime IEMP/Coef appliqué	Prime IAT/Coef appliqué	
Principal	0 à 3	0 à 8	
Agent de Maîtrise	0 à 3	0 à 8	
CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES			
Grade	Prime IEMP - Coef appliqué	Prime IAT - Coef appliqué	
Principal 1 ^{ère} classe	0 à 3	0 à 8	
Principal 2 ^{ème} classe	0 à 3	0 à 8	
Adjoint 1 ^{ère} classe	0 à 3	0 à 8	
Adjoint 2 ^{ème} classe	-	0 à 8	
CADRE D'EMPLOIS DE LA POLICE MUNICIPALE			
Grade	Prime IAT/Coef. appliqué	Indem. Spécifique de fonct	
Gardien	0 à 8	20% au maximum du traitement brut mensuel	
CADRE D'EMPLOIS DES GARDES CHAMPETRES			
Grade	Prime IAT/Coef appliqué	Indem. spéciale de fonct	
Garde Champêtre Principal	0 à 8	16% au maximum du traitement brut mensuel	
Garde champêtre	0 à 8	16% au maximum du traitement brut mensuel	

CADRE D'EMPLOIS DES EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS		
Grade	Prime de service	Ind. Forf. sujétions et T. S.
Éducatrice chef	17% au maximum du traitement brut apprécié au 31 décembre de l'année	Montant de base x coef. (1 à 5)
CADRE D'EMPLOIS DES AUXILIAIRES DE PUERICULTURE		
Grade	Prime de service	Prime spéciale de sujétion
Auxiliaire de Puéricultrice de 1 ^{ère} classe	17% au maximum du traitement brut apprécié au 31 décembre de l'année	10% du traitement brut mensuel
Auxiliaire de puériculture	17% au maximum du traitement brut apprécié au 31 décembre de l'année	10% du traitement brut mensuel
CADRE D'EMPLOIS DES A. T. S. E. M.		
Grade	Prime IAT Coef appliqué	IEMP Coef appliqué
Principal de 1 ^{ère} classe	0 à 8	0 à 3
Principal de 2 ^{ème} classe	0 à 8	0 à 3
ATSEM de 1 ^{ère} classe	0 à 8	-
ATSEM de 2 ^{ème} classe	0 à 8	-
CADRE D'EMPLOIS DES ANIMATEURS		
Grade	IAT Coefficient appliqué	IEMP Coef appliqué
Animateur jusqu'à 5 ^{ème} échelon	0 à 8	0 à 3
	I. F. T. S.	IEMP Coef appliqué
Animateur à partir du 6 ^{ème} échelon	Mont. de base x coef. (0 à 8)	0 à 3
CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS D'ANIMATION		
Grade	Prime IAT Coef appliqué	IEMP Coef appliqué
Principal 1 ^{ère} classe	0 à 8	0 à 3
Principal 2 ^{ème} classe	0 à 8	0 à 3
Adjoint 1 ^{ère} classe	0 à 8	0 à 3
Adjoint 2 ^{ème} classe	0 à 8	0 à 3
CADRE D'EMPLOIS DES EDUCATEURS TERRITORIAUX DES ACTIVITES PHYSIQUES ETSPORTIVES		
Grade	Prime IAT Coef appliqué	IEMP Coef appliqué
Éducateur sportif 2 ^{ème} cl. jusqu'à 5 ^{ème} échelon	0 à 8	0 à 3
Educateur Sportif 2 ^{ème} cl. à partir du 6 ^{ème} échelon		0 à 3
CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DU PATRIMOINE		
Grade	IAT Coef. appliqué	
Principal de 1 ^{ère} classe	0 à 8	
Principal de 2 ^{ème} classe	0 à 8	
Adjoint de 1 ^{ère} classe	0 à 8	
Adjoint de 2 ^{ème} classe	0 à 8	

Précisions concernant l'I. H. T. S. :

Les heures supplémentaires réellement effectuées pourront, dans certains cas décidés par l'autorité hiérarchique, être rémunérées. (par référence au décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002, modifié par décret n° 2007-1630 du 19 novembre 2007) dans les cadres d'emplois prévus par la loi et existant à Bouffémont.

III - Avancement d'échelon

Monsieur le Maire souligne que la délibération du 20 septembre n'est pas réellement mise en cause à ce sujet. Il convient simplement de faire figurer de manière plus explicite l'avis du Comité Technique Paritaire concernant la disposition sur l'avancement d'échelon, rappelée ci-après.

Aujourd'hui, la durée minimum est l'avancement le plus généralement appliqué aux agents, rares sont les avancements à durée maximum qui est pourtant la règle prévue par les textes. Cependant, il existe un écart entre les agents dans leur manière de servir et un juste milieu peut être trouvé de la façon suivante pour les agents susceptibles de faire quelques efforts pour parvenir à un bon professionnalisme.

Le nouveau dispositif, sur la base de l'évaluation annuelle, prévoira :

la durée minimum pour les agents méritants : il s'agit des agents faisant preuve d'un vrai professionnalisme grâce à leurs qualités d'assiduité, de régularité, de bon état d'esprit, de confiance, de travail bien accompli, de disponibilité, remplaçant leurs collègues absents, ... Pas de changement de ce point de vue ;

la durée maximum pour les agents non méritants : caractérisés par un comportement néfaste au bon fonctionnement du service : il s'agit de ceux qui pendant l'année auront failli à leurs obligations de fonctionnaires par l'absence notable de qualités telles qu'énoncées ci-dessus. Pas de changement de ce point de vue ;

l'avancement à durée moyenne (appelé aussi intermédiaire) est créé pour les agents se situant professionnellement entre les plus méritants et les non méritants. Il s'agit des agents accomplissant leurs tâches par habitude, sans volonté de progresser (formations, ...), sans entrain, sans esprit de collaboration ou d'équipe, ... Ils disposent cependant d'un potentiel qu'ils s'engagent à mettre en pratique l'année suivante.

Par durée moyenne, il faut entendre une durée d'avancement intermédiaire entre la durée minimum et la durée maximum.

Exemple : la carrière d'un agent atteint le troisième échelon qui est de quatre ans maximum, avec possibilité d'avancer à la durée minimum de 2 ans. Par le calcul suivant, l'avancement à la durée moyenne, sera de trois ans.

Minimum 2 ans	Moyenne 3ans	Maximum 4 ans
---------------	--------------	---------------

4 ans - 2 ans = 2 ans

2 ans : 2 = 1 an

2 ans + 1 an = 3 ans

L'avancement d'échelon s'appliquera sur la base de l'évaluation 2007 et, de la même façon, aux agents en congé maternité.

La fiche de notation, pour l'avancement d'échelon, sera complétée en conséquence.

IV - Lutte contre l'absentéisme

Avec la même volonté de respecter une équité entre les agents, et après avoir à nouveau entendu les membres représentant le personnel au sein du C.T.P., il est décidé une modification du dispositif de lutte contre l'absentéisme de courte durée qui prendra effet, en 2008, à compter du 1er février, et en année civile pleine les années suivantes.

Rappel :

Le 20 septembre, le dispositif de réduction du régime indemnitaire mensuel de 1/18^{ème} par jour ouvré d'absence avec franchise de 3 jours était supprimé parce qu'il ne constituait pas un frein suffisant pour lutter contre l'absentéisme. Ce dispositif était alors remplacé par :

- 5 jours d'absence cumulés pris en compte sur l'année civile
- jusqu'à 5 jours d'arrêt cumulés = maintien du R.I.
- du 6^{ème} au 10^{ème} jour d'arrêt cumulés = suppression du R.I. du mois en cours
- du 11^{ème} au 30^{ème} jour d'arrêt cumulés = suppression du R.I. pendant 2 mois
- à partir du 30^{ème} jour d'arrêt cumulés = suppression du R.I. pendant 3 mois.
- à partir du 31^{ème} jour d'arrêt cumulé = suppression du R.I. pendant 3 mois, et en tout état de cause pendant toute la durée de l'arrêt, la suppression du R.I. étant calculée au prorata du nombre de jours d'absence pour la période à partir du 31^{ème} jour d'arrêt cumulé.

Nouvelles dispositions :

- 5 jours d'absence cumulés pris en compte sur l'année civile
- jusqu'à 5 jours d'arrêt cumulés = maintien du R.I.
- du 6^{ème} au 10^{ème} jour d'arrêt cumulés = suppression du R.I. du mois en cours
- du 11^{ème} au 30^{ème} jour d'arrêt cumulés = suppression du R.I. pendant 2 mois
- à partir du 31^{ème} jour d'arrêt cumulé = suppression du R.I. pendant 2 mois, et en tout état de cause pendant toute la durée de l'arrêt, la suppression du R.I. étant calculée au prorata du nombre de jours d'absence pour la période à partir du 31^{ème} jour d'arrêt cumulé.

Sont maintenues les dispositions suivantes :

- lorsque l'arrêt sera fixé à 30 jours consécutifs, en une fois par le médecin, la suppression du R.I. s'appliquera à hauteur de 100 % et, en tout état de cause, pour la durée réelle de l'arrêt ;
- les dispositions valent pour l'arrêt maladie ordinaire, le congé longue maladie, le congé longue durée, l'accident du travail, les "couches pathologiques". Le congé maternité n'est pas touché par ce dispositif.

Monsieur Robert rappelle que lors du Conseil Municipal du 20 septembre, il s'était exprimé sur la prime annuelle et avait évoqué pour cette prime le sens d'un avantage acquis. Il n'est pas opposé à la notion du mérite pour valoriser le travail mais souhaite savoir si ce nouveau système aura une incidence budgétaire.

Monsieur le Maire précise que ce nouveau dispositif est applicable en prenant comme base l'année 2007. Il ajoute que les agents qui, dans le cadre de la délibération du 20 septembre 2007, ont fait l'objet d'une réduction ou d'une suppression de leur demi prime annuelle 2007 se la verront rembourser. Leur régime indemnitaire mensuel sera ré-étudié sur la base des présentes nouvelles dispositions. Il indique que des crédits sont prévus au budget 2008 au chapitre 64 pour un montant de 10 000 €.

Madame Guerrier est favorable au dispositif mais s'exprime contre le terme «mérite».

Le Conseil Municipal, à l'unanimité, approuve les dispositions qui précèdent, annulant et remplaçant celles, sur ces points précis, figurant dans la délibération du 20 septembre 2007.

Point n° 3 : Bilan d'activités 2006 du Syndicat Intercommunal pour l'Aménagement Hydraulique des Vallées du Croult et du Petit Rosne

Monsieur le Maire présente le rapport annuel d'activités 2006 du Syndicat Intercommunal pour l'Aménagement Hydraulique des Vallées du Croult et du Petit Rosne (SIAH) adressé par son Président le 13 décembre 2007. Ce rapport fait état de la situation des réseaux d'assainissement eaux usées et eaux pluviales et les travaux réalisés en 2006.

Monsieur Robert s'interroge sur les interventions à répétition rue Augereau.

Monsieur Besnier sollicitera le SIAH pour obtenir un rapport d'intervention. Il précise qu'aucune inspection télévisée n'a été réalisée sur l'ensemble du réseau à l'exception de la rue des coquelicots suite à un affaissement.

Monsieur Vialas souligne l'existence de conventions établies entre les copropriétés de Bouffémont et la commune pour l'entretien des réseaux eaux usées et eaux pluviales.

Monsieur le Maire rappelle le rôle du SIAH sur le domaine communal et intercommunal et précise que le SIERVOM (Syndicat Intercommunal d'Etudes et Réalisations à vocation Multiple de la Région de Moisselles) intervient uniquement sur l'entretien des réseaux d'eaux usées.

Conformément à l'article L.2224-5 du Code Général des Collectivités Territoriales, le Conseil Municipal prend acte de ce rapport annuel 2006.

Point n° 4 : débat d'orientations budgétaires 2008

Monsieur Grandjean présente les éléments généraux composant la structure du budget sur la base du document d'orientations budgétaires transmis à chaque élu , après la commission des finances du 22 décembre 2007.

Il confirme qu'en 2008 la Commune ne percevra plus la dotation de solidarité urbaine et ajoute que Bouffémont a un faible potentiel fiscal qui la situe quatrième commune la plus pauvre du Val d'Oise.

Evolution en fonctionnement

Recettes

Dotations et participations

Le FDPTP (Fonds Départemental de Péréquation de la Taxe Professionnelle) a connu, en 2006, une régularisation exceptionnelle qui, bien évidemment, ne sera pas reconduit en 2008. La somme inscrite au budget, au titre de ce fonds, sera alignée sur le montant 2006.

Le reste des dotations ne devant augmenter que de 2 % en raison des nouvelles clés de répartition des évolutions de dotation. Pour mémoire, ces clés nous sont défavorables en raison de la part importante des dotations forfaitaires au sein de notre potentiel financier (Cf DOB 2005 et DOB 2006) d'une part et, d'autre part, de la part importante de la dotation de garantie au sein de cette même dotation forfaitaire.

Recettes fiscales

Les produits fiscaux ne devraient connaître une hausse que de 3 %, en raison de la revalorisation des bases (pour 1,5 point) et de l'accroissement des logements imposés (rôles de l'Etat).

En ce qui concerne les taux d'imposition, ceux-ci restent stables. Pour mémoire, sur les sept dernières années, ils n'auront été augmentés que de 6 % en 2002, soit une moyenne annuelle de 0,8 %. Ce qui est nettement au-dessous de la moyenne nationale.

Les produits des droits de mutation (TADM) devraient se stabiliser, la forte croissance des années précédentes semble révolue. A titre de comparaison, sur les sept premiers mois de 2007, cette taxe a cru de 6 % au lieu de 18 % sur la même période 2006.

Autres recettes

Les recettes tarifaires ne devraient pas connaître d'évolution sensible. Les tarifs des services communaux seront revalorisés en septembre, comme chaque année. La hausse devrait être du même niveau que l'inflation, afin de ne pas accroître le différentiel par rapport aux coûts des prestations.

Au final, la progression naturelle des recettes devrait se traduire par un gain supplémentaire estimé à 100 000 euros.

Dépenses

Effet hausse des prix

L'indice INSEE concernant l'inflation des produits et services spécifiques aux collectivités locales, montre un tassement de la hausse des prix. Les prévisions 2008 tablent sur une augmentation de 2 % à comparer aux 4 % observés sur 2007. Cependant, en raison des contraintes budgétaires imposées par les éléments exposés dans les points suivants, les différents postes de dépenses seront reconduits à l'identique des crédits 2007.

Monsieur Grandjean précise que les dotations sont indexées sur le taux d'inflation des ménages.

Délégation du service de transport public

Le service de transport public de la navette de Bouffémont est délégué au prestataire « Cars Lacroix ». Cette délégation se traduit par un coût (~ 150 000 €) au niveau des charges résultantes. Le complément sera compensé par la hausse naturelle des recettes de fonctionnement mais aussi du fait de la qualité ajoutée et de l'amélioration de la fréquentation induite.

Monsieur Grandjean indique que la qualité du service rendu se paie mais que le coût supplémentaire aurait pu être atténué par le retrait des chauffeurs du budget de la ville. C'est pourquoi la reconversion de ces derniers s'avèrera nécessaire.

Monsieur Robert observe qu'il n'y a pas d'incidence sur la masse salariale et s'étonne du terme charges résultantes. Il s'interroge sur les missions techniques des 2 chauffeurs et estime qu'ils ne peuvent pas remplacer un technicien polyvalent. Il remarque que le départ d'agents aux services techniques nécessite de la sous-traitance.

Monsieur Besnier souligne que l'équipe technique actuelle n'a pas de compétence pour intervenir sur les besoins réels de la commune tels que les travaux en électricité, les chaudières et les enrobés, Par conséquent, la Municipalité fait le choix d'appeler des entreprises privées sur des contrats précis. Par ailleurs, en ce qui concerne le nouveau dispositif du transport urbain, il précise que le coût supplémentaire sera compensé par plus de fréquentation donc plus de recettes.

Monsieur Grandjean estime que pour les prochaines années, il conviendra que la question se posera de l'augmentation de la fiscalité et la poursuite de la réorganisation des services municipaux pour limiter les dépenses.

Restauration scolaire

La tension actuelle sur les cours des matières premières agricoles induit une forte hausse des produits de restauration scolaire. Notre prestataire pourrait être amené à répercuter cette hausse sur ces tarifs. D'un autre côté, l'instauration de l'école le mercredi n'a pas modifié la donne s'agissant des dépenses annuelles. En effet, celles-ci se révèlent moins élevées que la prévision budgétaire (- 13 000 euros). Nous ne devrions donc pas avoir à modifier le montant du marché (maximum 190 000 euros par an). Dans le cas contraire, un simple avenant (autorisé au maximum de + 5 %) serait passé.

En réponse à Monsieur Vialas, Madame Fourier rappelle qu'il s'agit d'un marché conclu pour 3 ans dont la revalorisation est automatique sur la base d'indice.

Service jeunesse

Depuis le dernier trimestre 2007, ne pouvant être assurées par le service municipal de la jeunesse, certaines activités d'éducateur spécialisé sont confiées à un prestataire, l'association IMAJ. La ville s'est engagée par convention pendant deux ans avec cette association dont les prestations sont financées par une subvention annuelle de 24 000 euros (chapitre 65). Cependant, la prévention de la délinquance entrant dans les compétences déléguées de la C.C.O.P.F. (communauté de communes), cette charge sera assumée par cette dernière à partir de 2008. Tout au plus, la ville doit-elle prévoir deux mois de fonctionnement de l'association, le temps nécessaire au transfert, soit 4 000 euros.

Par ailleurs, le service Jeunesse sera néanmoins renforcé par le recrutement d'un animateur à plein temps (coût 25 000 euros) compte tenu du programme de plus en plus étoffé, du succès rencontré auprès des jeunes et de leur nombre s'accroissant.

Monsieur Besnier annonce que l'association IMAJ interviendra dans le cadre du Conseil Intercommunal de Sécurité et de Prévention de la Délinquance. La Communauté de Communes fixera les objectifs de l'association.

Monsieur Robert estime que les incidences budgétaires seront différentes d'une commune à l'autre en fonction des objectifs qu'il s'agisse d'activités ou d'action de prévention de la délinquance.

Monsieur le Maire confirme que le dispositif sera adapté à la situation et aux besoins des communes.

Monsieur Vialas rappelle qu'il considèrerait imprécis le cahier des charges de l'association IMAJ lors de l'adoption du contrat. Après un trimestre de fonctionnement, il demande à prendre connaissance du volume des interventions de l'association IMAJ.

Monsieur Besnier donne quelques précisions sur les actions menées en partenariat avec le service Jeunesse. Il informe également que l'association a signé une convention avec le Centre Médical J. Arnaud pour la mise en place d'une activité spécifique : le football en salle.

Charges de personnel

La dernière réforme de janvier 2007 alignant les grades de la FTP sur ceux de l'Etat, n'a pas eu d'incidence notable sur le budget, les augmentations d'indice étant relativement faibles. Le budget du personnel a été contenu.

En 2008, les avancements de carrière prévisibles et les primes d'installation de trois agents titularisables sont évalués à 12 000 €. Les deux élections auront une incidence identique en termes de coût à celles de 2007.

Il faut cependant envisager l'impact de la réforme annoncée sur les cadres B et l'amélioration voulue du pouvoir d'achat des fonctionnaires, dont on ne connaît pas encore la teneur. A ce titre, il paraît raisonnable de prévoir sur le chapitre 64 une augmentation de 0,8 % soit 20 260 euros. Enfin, un poste vacant des services techniques (détachement) ne sera pas remplacé en termes d'effectifs, l'activité étant confiée à une entreprise, par mise en concurrence, pour un montant équivalent (27 000 €/chapitre 60).

Le poste 64 Personnel doit donc être augmenté de 57 000 € (25 000 € Jeunesse + 12 000 € GVT + 13 000 € amélioration du pouvoir d'achat).

Evolution en Investissement

Pour les dépenses d'investissement, il convient de rappeler que la priorité concerne le contrat régional qui va utiliser l'essentiel du budget investissement. L'année 2008 représentera l'année la plus importante en termes d'engagements financiers de ce contrat régional.

Les opérations hors contrat ne doivent représenter qu'une enveloppe de 500 000 €, hors subvention à recevoir en 2008. Cette somme correspond à l'enveloppe moyenne pour assurer le renouvellement du patrimoine et éviter l'obsolescence des équipements municipaux.

Dettes au 31 décembre 2006	30280 676 €
----------------------------	-------------

Remboursement en capital de l'exercice	- 320
Nouvel emprunt souscrit au cours de l'exercice 2007	+ 900
Dettes au 31 décembre 2007	3 860

Rappel : le financement du contrat régional a été assuré au moyen d'emprunts à conditions de taux négociées par avance. De ce fait, la fluctuation actuelle des taux d'intérêts n'influe pas sur le financement du contrat régional.

Conformément au tableau de financement pluri-annuel, établi lors du lancement du contrat régional, notre besoin de financement 2008 serait de 700 000 euros. Cependant, les opérations du contrat régional ayant commencé cette année nous amène à toujours disposer des réserves liées à la levée des tranches d'emprunts 2006 et 2007.

Investissements prévus pour 2008

Les travaux du contrat régional ont été engagés en 2007 conduisant aux premières facturations. Les crédits inscrits sur 2007 s'ajoutant au report 2006 permettront l'aboutissement de la construction du centre de loisirs maternel dès la fin de l'hiver mais aussi l'acquisition du mobilier. Un nouvel appel de fonds sera enclenché pour démarrer la construction du centre culturel tel que prévu dans le tableau de financement pluri-annuel du contrat régional.

En dehors du contrat régional, il est prévu les opérations suivantes :

- poursuite des travaux de rénovation de la voirie municipale, notamment la réfection de la rue Jules Ferry et de la place Vauban
- poursuite des acquisitions de confort, de sécurité et des activités pour les écoles (stores, éclairage extérieur, mobilier, jeux, aménagements des cours....)
- poursuite de l'amélioration des espaces verts et du fleurissement dans la ville
- Modernisation des équipements de chaufferie dans les bâtiments communaux (à envisager sur plusieurs années)
- Rénovation du parc automobile de la ville (à envisager sur plusieurs années)

Madame Gay souhaite qu'un bilan énergétique sérieux soit réalisé au sein de la commune et de la Communauté de Communes.

Monsieur le Maire est favorable à cette demande et signale qu'en termes d'économie générée, des actions ont déjà été réalisées sur la commune (changement par des ampoules économiques dans les bâtiments communaux, changement des portes et fenêtres dans les écoles).

Monsieur le Maire remercie Monsieur Grandjean pour son excellente présentation.

Monsieur Grandjean rappelle les prochaines étapes budgétaires, le 7 février vote des comptes administratifs et le 21 février 2008 vote des budgets de la ville.

Point n° 5 : Questions diverses

TRANSPORT URBAIN POUR LES ECOLES

Monsieur le Maire indique que la Municipalité a pris l'engagement d'assurer les déplacements des écoles avec le bus de la ville mais qu'il est cependant nécessaire de prévoir les périodes où ce bus n'est pas opérationnel (pannes, révisions, ...).

Le Conseil Municipal, à l'unanimité, accepte, qu'en pareil cas, la gratuité s'applique pour les classes ayant à utiliser la nouvelle navette municipale déléguée aux Cars Lacroix. Les écoles l'utiliseront, bien sûr, dans le cadre des horaires normaux en vigueur depuis le 7 janvier 2008.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 22 h 30

La Secrétaire
C. FOURIER

Le Maire
G. BESNIER