

**RELEVÉ DE DÉCISION
 DU CONSEIL MUNICIPAL
 DU 15 DÉCEMBRE 2020**

VIE INSTITUTIONNELLE

1. Approbation du procès-verbal de la séance du 24 novembre 2020

Il est proposé au Conseil Municipal d'**approuver** le procès-verbal du Conseil Municipal du 24 novembre 2020.

☞ Vote : proposition adoptée à l'unanimité

**2. COMMUNICATION DU MAIRE - DELEGATION PERMANENTE DU CONSEIL MUNICIPAL.
 Compte rendu de Monsieur le Maire**

Les décisions suivantes concernant les **marchés publics** ont été prises :

Objet	Date de signature	Montant
Marché de travaux pour la rénovation de l'église Saint-Pierre (lot n°2- Réfection de vitraux) : attribution à l'Atelier Ombre-Jaille (38390 Montalieu)	17 novembre 2020	21 115,00 € H.T (TVA non applicable – article 293 B du Code Général des Impôts)

Les décisions suivantes concernant les **demandes de subventions** :

Opération	Montant de la dépense subventionnable	Organisme sollicité	Taux de subventionnement	Montant de la demande de subvention	Date de la demande
Travaux de mise en accessibilité du groupe scolaire Les Poussous, du boulodrome et de la salle polysports Belledonne - chalet tennis	21 028 € H.T	Département (Contrat Territorial)	22,5 %	4 731,30 €	26/11/2020
Travaux d'amélioration de la performance énergétique de la mairie *	56 645,80 € H.T	Département (Contrat Territorial)	22,5 %	12 745,31 €	26/11/2020

*N.B : pour cette opération, une subvention de l'Etat (au titre de la Dotation d'Équipement des Territoires Ruraux) va être sollicitée, dès que la circulaire relative à cette dotation sera parvenue à la commune.

PERSONNEL COMMUNAL

3. Modification du tableau des emplois : créations, suppressions et modifications de postes

☞ Rapport présenté par Joelle DEMEMES, Maire-adjointe en charge de l'administration interne

Les créations et suppressions de postes suivantes sont soumises à l'examen du conseil municipal :

Suppressions :	Création :
A compter du 1^{er} janvier 2021:	
Suite à la demande d'un agent du pôle entretien et animation de baisser son temps de travail, il est proposé de supprimer un poste permanent d'Adjoint technique à temps non complet de 28h (soit 80% d'un temps complet).	Il convient de créer un poste permanent d'Adjoint technique à temps non complet de 20h10 (soit 57.66% d'un temps complet).
D'un poste permanent, au multi-accueil D'Educateur de Jeunes Enfants 2^{ème} classe à temps complet , suite à une mutation d'un agent.	D'un poste permanent d'auxiliaire de puériculture 2^{ème} classe à temps complet suite au recrutement par voie de mutation de l'agent (pour information, l'agent occupe déjà le poste).
D'un poste permanent, au service finances d'Adjoint administratif principal 2^{ème} classe à TC suite à un départ en retraite d'un agent.	Il convient de créer un poste permanent d'Adjoint administratif à temps complet pour son remplaçant.
A compter du 1^{er} mars 2021:	
	Il convient de créer un poste permanent d'Adjoint technique à temps complet pour un agent polyvalent en espaces verts et propreté urbaine. L'agent occupe déjà le poste.
D'un poste permanent, d'Adjoint administratif principal 2^{ème} classe à TC suite à une mutation d'un agent.	Il convient de créer un poste permanent d'Adjoint administratif à temps complet. L'agent effectue déjà ces missions.
A compter du 1^{er} septembre 2021:	
	Il convient de créer un poste permanent d'auxiliaire de puériculture 2^{ème} classe à temps complet suite à la réussite à un concours. L'agent effectue déjà ces missions.
D'un poste permanent d'Adjoint administratif principal 2^{ème} classe à temps non complet de 17h30 (soit 50% d'un temps complet) suite à une mutation d'un agent.	D'un poste permanent d'Adjoint administratif à temps non complet de 28h (soit 80% d'un temps complet). L'agent réalise déjà ces missions.
	D'un poste permanent d'Adjoint d'animation à temps non complet de 16h37 (soit 47.48% d'un temps complet). L'agent réalise déjà ces missions.

Le comité technique a donné un avis favorable quant à ces suppressions et créations de postes, lors de sa réunion du 10 décembre 2020

Il est proposé au Conseil Municipal : d'**APPROUVER** ces créations et suppressions de postes.

☞ Vote : proposition adoptée à l'unanimité

4. Modification des modalités d'attribution du régime indemnitaire du personnel communal

Rapport présenté par Joelle DEMEMES, Maire-adjointe en charge de l'administration interne

Il est proposé au conseil municipal de faire évoluer les modalités d'attribution du régime indemnitaire du personnel communal afin de permettre une meilleure évolution de celui-ci pour les agents. Pour cela, il est proposé la mise à jour des délibérations de 2017 et 2018 (les grades concernés par le RIFSEEP) mais aussi la modification du tableau des montants minimum et maximum.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales

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

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

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

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu l'arrêté du 28 mai 1993 relatif aux taux de l'indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et aux régisseurs de recettes relevant des organismes publics et montant du cautionnement imposé à ces agents,

Vu l'arrêté préfectoral n°2003-06240 du 16 juin 2003 portant institution d'une régie de recettes auprès de la police municipale de la commune de Varces Allières et Risset,

Vu le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 portant correspondance des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale par rapport aux corps de la fonction publique de l'Etat pour les filières techniques et sociales.

Vu la délibération du conseil n°2017.071 du 12 septembre 2017, portant modification des modalités d'attribution du régime indemnitaire du personnel communal,

Vu la délibération du conseil municipal n°2018.026 du 27 mars 2018, complétant les modalités d'attribution du régime indemnitaire du personnel communal

Vu l'avis favorable du Comité Technique sur la présente délibération en date du 10 décembre 2020,

Considérant que le Régime Indemnitaire des personnels territoriaux tient compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) a été instauré par le décret n° 2014-513 ;

Considérant que les objectifs suivants ont été définis par les élus de la commune afin de faire évoluer le régime indemnitaire des personnels communaux :

- verser un régime indemnitaire à l'ensemble des agents communaux titulaires et non-titulaires sur emploi permanent,
- instaurer un système lisible et transparent,
- prendre en compte les responsabilités liées aux postes occupés, indépendamment des grades et de la situation statutaire des agents.

Il est proposé au Conseil Municipal : d'APPROUVER les modalités d'attribution du régime indemnitaire du personnel communal telles que décrites ci-dessous.

Article 1 :

Les délibérations suivantes du Conseil Municipal sont abrogées :

- Délibération n°2017.071 du 12 septembre 2017.
- Délibération n°2018.026 du 27 mars 2018.

Article 2 :

Pour que les fonctionnaires territoriaux puissent percevoir le RIFSEEP, il est nécessaire, en vertu du principe d'équivalence (décret n°91-875 du 6 septembre 1991) que leur corps équivalant dans l'administration d'Etat en bénéficie également.

Suite à la publication d'arrêtés d'adhésion au RIFSEEP des ministères de référence, ce nouveau régime indemnitaire est transposable à tous les cadres d'emplois sauf les cadres d'emplois de l'enseignement artistique (professeur et assistants) et les cadres d'emplois des policiers municipaux. Ceux-ci restent hors du champ d'application du RIFSEEP.

Les indemnités ou primes suivantes sont utilisées pour construire le nouveau régime indemnitaire :	MONTANT ANNUEL	Cadres d'emplois bénéficiaires
Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) <i>Décret n° 2002-61 du 14/01/2002</i>	Montant moyen annuel applicable à chaque grade fixé par arrêté du 29 janvier 2002 affecté d'un coefficient multiplicateur au plus égal à 8	Chef de Police municipale * Gardien de police * Brigadier *
Indemnité spéciale mensuelle de fonction des agents, des chefs de service et des directeurs de police municipale <i>Loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996 (JO du 17 décembre 1996) ; décret n° 97-702 du 31 mai 1997 (JO du 1er juin 1997) ; décret n° 2000-45 du 20 janvier 2000 (JO du 21 janvier 2000) ; décret n° 2006-1397 du 17 novembre 2006 (JO du 18 novembre 2006).</i>	Taux moyen annuel	Chef de Police municipale * Agent de Police municipale *
Indemnité de suivi et d'orientation des élèves allouée aux professeurs et assistants d'enseignement <i>Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié ; Décret n°93-55 du 15 janvier 1993</i>	Taux moyen annuel	Assistant d'enseignement artistique *
* Bénéficieront du RIFSEEP dès l'apparition des textes		
Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) <i>Décret n° 2014-513 du 20/05/2014</i>	Montants maximums annuels de l'IFSE et du CIA applicables à chaque grade et fixé par arrêtés ministériels	Tous les autres cadres d'emplois

Article 3 :

Le régime indemnitaire sera versé aux agents stagiaires, titulaires et aux contractuels sur emplois permanents.

Article 4 :

Ce dispositif du Régime indemnitaire à Varcès se compose de deux éléments :

- une part fixe liée au niveau de responsabilité du poste,
- une part variable liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

1- La part fixe

Elle est versée mensuellement en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Ces fonctions sont hiérarchisées au sein de différents groupes de fonctions constitués selon les critères professionnels (se reporter à l'article 7).

Le montant de la part fixe fait l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions.
- Au moins tous les 4 ans en l'absence de changement et au vu de l'expérience acquise.

Les critères pour la part fixe

L'autorité territoriale a défini 6 critères (avec 4 niveaux de pondération) comme suit :

N°1 – COMPETENCES – CONNAISSANCES

Définition :

Par compétences, on entend l'ensemble des connaissances et du savoir-faire nécessaires pour remplir les missions principales du poste. Elles sont le résultat d'une formation préalable ou d'un savoir-faire acquis au cours d'un apprentissage de la fonction ou d'une formation continue destinée à compléter des acquis préalables.

N°2 – AUTONOMIE

Définition :

Ce critère mesure le degré de liberté d'agir et de prendre des décisions ; il se réfère aux actions à réaliser et aux moyens à utiliser pour remplir sa mission. L'autonomie est *d'autant plus large que la délégation d'autorité vers d'autres niveaux d'encadrement est importante.*

N°3 – COMPLEXITE DE RESOLUTION DES PROBLEMES

Définition :

Ce critère décrit la nature des activités (tâches, opérations, travaux) et l'organisation du travail caractérisant une fonction. Il propose une graduation construite sur la complexité à collecter et analyser des informations, à résoudre des problèmes, à préparer et prendre des décisions.

N°4 – RESPONSABILITES HUMAINES (SUR DES EQUIPES INTERNES ET/OU EXTERNES)

Définition :

Ce critère mesure les responsabilités attachées à la fonction, et notamment le degré de supervision hiérarchique, mais aussi de niveau de décision.

N°5 – IMPACTS EXTERNES

Définition :

Ce critère mesure les responsabilités attachées à une fonction en termes d'impact pour la collectivité (financier, efficacité de la collectivité, vie des habitants, image extérieure de la collectivité...).

N°6 – DIMENSION RELATIONNELLE

Définition :

Par dimension relationnelle, on entend la nécessité d'exercer des relations de personne à personne. Cette nécessité doit être inhérente à la fonction et liée à sa finalité.

2- La part variable

Cette part variable est basée sur la valeur professionnelle de l'agent et notamment sa manière de servir.

Les critères pour la part variable

N°1 – SENS DU SERVICE PUBLIC (image de la collectivité, de la fonction publique, attitude de service...)

N°2 – ASSIDUITE (ponctualité...)

N°3 – ESPRIT D'INITIATIVE, FORCE DE PROPOSITION

N°4 – VOLONTE DE BIEN FAIRE, MOTIVATION

N°5 – RESPECT DU DEVOIR DE RESERVE, NEUTRALITE (au niveau de tout type de public)

N°6 – VOLONTE DE PROGRESSER (formation, effort d'adaptation, respect des consignes...)

N°7 – SI L'AGENT REpond AUX CRITERES DE SON POSTE

N°8 – QUALITES RELATIONNELLES (tout interlocuteur)

Les responsables, c'est-à-dire les évaluateurs qui réalisent l'entretien professionnel annuel, seront amenés à donner un avis sur la manière de servir de l'agent.

Article 5 :

Le régime indemnitaire sera versé mensuellement, au prorata du temps de travail.

Article 6 : Impact de la maladie sur la part fixe

La part fixe du régime indemnitaire sera impactée par la maladie ordinaire.

En effet, à partir du 9^{ème} jour d'absence sur une année médicale (soit les 12 derniers mois), la part fixe sera réduite d'1/30^{ème} par jour d'absence.

L'agent continuera à percevoir intégralement son régime indemnitaire dans les cas suivants :

- Congés annuels
- Récupération de temps de travail

- Compte épargne temps
- Autorisations exceptionnelles d'absence
- Congés maternité, paternité, adoption
- Temps partiel thérapeutique
- Congés pour accidents de services, pour maladies professionnelles
- Congés de longue maladie
- Congés de grave maladie
- Congés pour raisons syndicales
- Formations, stages professionnels ou tout acte dans le cadre professionnel extérieur au lieu de travail habituel.

Article 7 :

En tenant compte de l'ensemble des critères détaillés précédemment pour la part fixe et la part variable, une grille de 7 niveaux de responsabilités (tableau ci-dessous) est proposée avec une fourchette de montants minimums et maximums pour l'ensemble du régime indemnitaire (composé de la part fixe et la part variable). Cette nouvelle délibération modifie les montants minimums et maximums possibles. Le choix de l'autorité territoriale est d'attribuer le régime indemnitaire en rapport au niveau de responsabilité indépendamment du grade.

Actuellement, certains montants de régime indemnitaire sont supérieurs aux maximums définis ci-dessous par leur dimension historique. L'autorité territoriale, dans un souci d'équité entre tous les agents se situant sur des postes de même niveau de responsabilité, souhaite résorber progressivement ces différences en instituant une indemnité différentielle.

L'ensemble des postes a été côté par l'autorité territoriale, après avis du responsable de service, sur la base d'un outil permettant de les classer.

Dans cette grille, la surcote des postes est possible si les contraintes de l'agent peuvent le justifier (travail de nuit, week-end...).

Cf. tableau page suivante.

Niveau de RI	Définition du niveau	Montants en euros pour un temps complet						Part fixe	Part variable
		Régime Indemnitaire TOTAL (fourchette)		IFSE part fixe (fourchette)		CIA part variable (fourchette)			
		basse	haute	basse	haute	basse	haute		
1	Agent polyvalent ayant les missions traditionnelles du cadre d'emploi de catégorie C.	50	150	35	105	15	45	70%	30%
2	Agent ayant des missions supplémentaires, ou une technicité attendue, spécifiées au profil de poste.	60	250	42	175	18	75	70%	30%
3	Missions particulières à vocation transversale Chargé de mission, impact externe lié au public (ex : Fêtes et Cérémonies, Vie associative, Gestion des assemblées...).	90	350	63	245	27	105	70%	30%
4	Responsable d'unité de travail / de secteur / adjoint, assistant le Responsable de Service *Autonomie relative, avec contrôle hiérarchique sur la réalisation des objectifs *Niveau de responsabilité budgétaire : volume de gestion de crédits, complexité du fonctionnement du budget *Niveau de responsabilité d'encadrement : Nombre d'agents dirigés, niveau d'accompagnement attendu. *Les décisions et recommandations attachées à l'emploi peuvent avoir des conséquences sur l'ensemble de l'unité de travail.	150	500	90	300	60	200	60%	40%
5	Responsable de Service / Responsable d'Equipement *Niveau de responsabilité budgétaire : volume de gestion de crédits, complexité du fonctionnement du budget *Niveau de responsabilité d'encadrement : Nombre d'agents dirigés, niveau d'accompagnement attendu. *Autonomie importante, rend compte de l'avancée du service à une direction de services ou à la Direction Générale des Services. *Dont les fonctions génèrent un volume d'heures de travail identifiable en dehors du cadre habituel des horaires d'ouverture du service et exigent une souplesse dans l'organisation du travail. *Les décisions et recommandations attachées à l'emploi peuvent avoir des conséquences sur l'ensemble du service.	250	700	150	420	100	280	60%	40%
6	Directeur de Pôle, de catégorie A ou aux fonctions assimilées *Direction de pôle *Niveau de responsabilité budgétaire : volume de gestion de crédits, complexité du fonctionnement du budget *Niveau de responsabilité d'encadrement : nombre d'agents dirigés, niveau d'accompagnement attendu. *Très forte autonomie rend compte de l'avancée du service à la Direction Générale des Services. *Les décisions et recommandations attachées à l'emploi peuvent avoir des conséquences sur toute la collectivité et peuvent impacter l'image de la collectivité *Dont les fonctions génèrent un volume d'heures de travail identifiable en dehors du cadre habituel des horaires d'ouverture du service et rémunérées ou compensées forfaitairement (catégorie A), exigent une souplesse dans l'organisation du travail. *Pouvant se voir confier une mission de direction générale en l'absence de direction.	400	900	240	540	160	360	60%	40%
7	DGS	550	1600	330	960	220	640	60%	40%

Article 8 :

Le RIFSEEP est, par principe, exclusif de toute autre prime ou indemnité de même nature. La part fixe (ou Indemnité de fonctions, de Sujétions, et d'Expertise - IFSE) a vocation à remplacer les primes et indemnités liées aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise. La part variable, quant à elle, a vocation à remplacer toutes les primes et indemnités qui sont liées à la manière de servir.

L'indemnité de responsabilité de régie fait partie des éléments de rémunération liés à une sujétion particulière, qui correspond à une contrainte spécifique du fait même de la nature des fonctions occupées. Pour les cadres d'emplois bénéficiant du RIFSEEP, cette indemnité n'est pas cumulable avec ce régime indemnitaire. Néanmoins, le classement des postes dans des groupes de fonctions permet de reconnaître et de valoriser le niveau de responsabilité exercé dans la part fixe. Toutefois, il est difficile de la noter dans les niveaux de responsabilité qui sont collectifs alors que l'indemnité de régie est individuelle.

En complément du montant de part fixe versé mensuellement selon les règles établies ci-dessus, il est proposé de verser un montant spécifique aux agents régisseurs, au mois de décembre de chaque année, sur leur part fixe.

Le taux de l'indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et aux régisseurs de recettes relevant des organismes publics, compte tenu de l'importance des fonds maniés, est fixé individuellement selon un barème défini dans l'arrêté du 28 mai 1993 relatif aux taux de l'indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et aux régisseurs de recettes. Ces montants sont précisés dans les arrêtés de régie des agents en question.

Article 9 :

Les crédits correspondants sont inscrits au budget de la collectivité.

Article 10 :

Le Maire est autorisé à prendre les arrêtés individuels d'attribution du régime indemnitaire et à signer, au nom et pour le compte de la commune, toutes pièces de nature administrative, technique ou financière nécessaires à l'application de la présente délibération.

Article 11 :

Conformément aux dispositions du Code de justice administrative, le tribunal administratif de Grenoble peut être saisi par voie de recours dans un délai de deux mois à compter de la publication de la présente délibération.

Dans ce même délai, un recours gracieux peut être déposé devant l'autorité territoriale, cette démarche suspendant le délai de recours contentieux.

☞ Vote : proposition adoptée à l'unanimité

5. Modification des indemnités d'astreintes des filières autres que la filière technique et des indemnités de permanences électorales

☞ Rapport présenté par Joelle DEMEMES, Maire-adjointe en charge de l'administration interne

Vu Décret n°2005-542 du 19 mai 2005 relatif à la rémunération ou la compensation des astreintes et des permanences dans la Fonction Publique Territoriale (FPT),

Vu le décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 relatif à l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou à la rémunération des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement (JO du 16/04/2015)

Vu l'arrêté du 3 novembre 2015 fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes et des interventions des personnels affectés au ministère de l'intérieur (JO du 11/11/2015),

Vu la délibération du Conseil Municipal n° 2005.025 de 01/03/2005,

Vu la délibération du Conseil Municipal n° 2015.072 du 09/06/2015,

Vu l'avis favorable émis par le Comité Technique (CT) du 10 décembre 2020 sur la présente délibération,

Considérant qu'en application de l'arrêté du 3 novembre 2015, il est nécessaire de modifier les indemnités d'astreintes des filières autres que la filière technique ainsi que les indemnités de permanences électorales,

Il est proposé au Conseil Municipal d'**APPROUVER** la modification des indemnités d'astreintes des filières autres que la filière technique, ainsi que des indemnités de permanences électorales, telle que décrite ci-dessous :

Article 1 –

Cette délibération abroge les délibérations :

- 2005.025 de 01/03/2005
- 2015.072 du 09/06/ 2015

Article 2 –

La réglementation du temps de travail permet la mise en place, dans la fonction publique territoriale, de permanences et d'astreintes pour répondre à des situations particulières.

La permanence est une période pendant laquelle l'administration impose à un agent de se trouver sur son lieu de travail ou en un lieu déterminé, en dehors des périodes de *travail effectif*, pour *nécessité de service*. La permanence peut avoir lieu la nuit, le samedi, le dimanche ou les jours fériés. Ces périodes donnent lieu à indemnisation ou à repos compensateur.

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail.

Article 3 –

La période d'astreinte entraîne une compensation fixée par décret :

- Soit sous la forme de repos compensateurs,
- Soit sous la forme d'indemnités,

Missions concernées par les astreintes :

Les missions d'état-civil (qui concernent tous les cadres d'emplois de la filière administrative), quand il y a obligation de mise en place d'une astreinte ;

Indemnisation ou compensation des astreintes pour les autres filières que la filière technique					
1 semaine d'astreinte complète (ex du lundi au lundi)	Du lundi matin au vendredi soir	Du vendredi soir au lundi matin	Nuit entre le lundi et le samedi, ou après 1 jour de récupération	Le samedi ou une journée de récupération	Le dimanche ou jour férié
149.48 €	45 €	109.28 €	10,05 €	34.85 €¹	43.38 €²
ou	ou	ou	ou	ou	ou
1,5 jour de repos	0,5 jour de repos	1 jour de repos	2 heures de repos	0,5 jour de repos ¹	0,5 jour de repos ²

¹ : ou pour une nuit de samedi à dimanche

² : ou pour une nuit de dimanche à lundi

Missions concernées par les permanences :

Les missions électorales (qui concernent tous les cadres d'emplois de la filière administrative), quand il y a obligation de mise en place d'une permanence ;

Indemnisation de la permanence selon sa durée et le jour d'accomplissement		
Jour	Journée entière	Demi-journée
Samedi	45 €	22,50 €
Dimanche ou jour férié	76 €	38 €

☞ Vote : proposition adoptée à l'unanimité

FINANCES

6. Autorisation de mandater les dépenses d'investissements avant l'adoption du budget primitif 2021

☞ Rapport présenté par Aline SOLANS, Maire-adjointe en charge des finances

Vu l'article L. 1612-1 du Code Général des Collectivités Territoriales, permettant à l'organe délibérant d'autoriser Monsieur le Maire, jusqu'à l'adoption du Budget Primitif, d'engager, de liquider et de mandater les dépenses d'investissement dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette ;

Considérant que les crédits d'investissement, hors remboursement de la dette, ouverts pour le Budget Primitif de 2020 s'élèvent à 2 920 408 €.

Le conseil municipal peut autoriser le Maire à engager, liquider et mandater le quart de cette somme, soit 730 102 €, avant l'adoption du Budget pour 2021, en fonction de la répartition suivante :

✓ **Chapitre 20 : Immobilisations incorporelles 79 082 €**

Article 2031 Frais d'études : 40 000.00 €

Article 2051 Concessions et droit similaires logiciels : 39 082 €

✓ **Chapitre 204 : Subventions d'équipement versées 85 016 €**

Article 204151 Groupement de collectivités : 5 000 €

Article 20422 Subvention d'équipement aux personnes droit privé : 80 016 €

✓ **Chapitre 21 : Immobilisations corporelles 443 204 €**

Article 21311 Hôtel de ville : 50 000 €

Article 21312 Bâtiments scolaires : 50 000.00 €

Article 21318 Bâtiments publics : 50 000.00 €

Article 2152 Installation de voirie : 50 000.00 €

Article 21534 Réseaux d'électrification 13 204 €

Article 2158 Autres installations matériels outillage technique : 50 000.00 €

Article 2182 Matériel de Transport : 100 000 €

Article 2183 Matériel de bureau et matériel informatique : 30 000 €

Article 2188 Autres immobilisations corporelles : 50 000

✓ **Chapitre 23 : Immobilisation en cours 122 800 €**

Article 2313 immobilisations corporelles en cours de constructions : 122 800.00 €

Il est proposé au conseil municipal d'**AUTORISER** Monsieur le Maire, jusqu'à l'adoption du budget primitif 2021, à mandater les dépenses d'investissement à hauteur de 25 % du budget primitif 2020, selon la répartition mentionnée ci-dessus.

☞ Vote : proposition adoptée à la majorité

Votes :

- Pour : 24
- Contre : 0
- Abstention : 5 (Jean-Michel LOSA, Ariane PEDEHOURCQ LAHILLONNE, Solenn LE YAOUANQ, Franck AGACI, Hortense NOWAK)

INTERCOMMUNALITE

7. Rapports annuels 2019 sur le prix et la qualité des services publics d'eau et d'assainissement métropolitains

☞ Rapport présenté par Jean-Luc CORBET, Maire

Conformément aux dispositions des articles L 2224-5 et D 2224-1 du Code Général des Collectivités Territoriales, les rapports annuels 2019 sur le prix et la qualité des services publics d'eau et d'assainissement métropolitains sont communiqués au conseil municipal de chaque commune membre de Grenoble-Alpes Métropole.

Après exposé de Monsieur le Maire, il est proposé au conseil municipal de **PRENDRE ACTE** de ces rapports pour l'exercice 2019.

☞ Le conseil municipal a pris acte de ces rapports

8. Rapport annuels 2019 sur le prix et la qualité du service public de collecte, de traitement et de valorisation des déchets urbains

☞ Rapport présenté par Jean-Luc CORBET, Maire

Conformément aux dispositions des articles L 5211-39 et D 2224-1 du Code général des collectivités territoriales, le rapport annuel 2019 sur le prix et la qualité du service public de collecte, de traitement et de valorisation des déchets urbains de Grenoble Alpes Métropole est communiqué au conseil municipal de chaque commune membre de l'établissement public de coopération intercommunale.

Après exposé de Monsieur le Maire, il est proposé au conseil municipal de **PRENDRE ACTE** de ce rapport pour l'exercice 2019.

☞ Le conseil municipal a pris acte de ce rapport

URBANISME AMENAGEMENT

9. Dénomination d'une voie publique: « Route du Gros Chêne »

☞ Rapport présenté par Jean-François SAINTY, Maire-adjoint en charge de l'espace public

La route de Reymure commence, à l'Ouest, au croisement de la Rue Notre de Dame de Lachal et de la Route des Clapiers. Elle se termine à l'Est à son croisement avec la Route du Gros Chêne.

En application de la délibération du conseil municipal n°2012.177 du 4 décembre 2012, la route de Reymure est classée :

- comme faisant partie de la voie communale n°14 (VC 14) de son croisement avec la rue Notre Dame de Lachal jusqu'au ruisseau « Le Bruyant » ;
- comme voie communale n°13 (VC 13) du ruisseau « Le Bruyant » jusqu'à son croisement avec la route du Gros Chêne.

La route du Gros Chêne, en vertu de cette même délibération, est classée en tant que voie communale n°8 – VC 8.

La route de Reymure forme la limite entre les communes de Vif et de Varcès-Allières-et-Risset sur sa portion comprise entre, à l'Ouest, le ruisseau « Le Bruyant » et, à l'Est, la route du Gros Chêne, donc sur sa partie classée comme VC 13.

Suite à des échanges entre les services de deux communes, il apparaît que la commune de Vif a dénommé « route du Gros Chêne » (voie communale n°8 sur le plan de classement des voiries de la commune de Vif) la portion de la route de Reymure comprise entre, à l'Ouest, le ruisseau « Le Bruyant » et, à l'Est, la route du Gros Chêne (qui se poursuit en « route de Fontagneux » sur la commune de Vif). De plus, cette même portion de voirie est également dénommée « route du Gros Chêne » sur le cadastre en ligne (site du gouvernement).

Sur le territoire de la commune de Varcès-Allières-et-Risset, plusieurs propriétés sont situées au nord de la voirie en question, entre, à l'Ouest, le ruisseau « Le Bruyant » et, à l'Est, la Route du Gros Chêne.

Il est donc nécessaire de donner une appellation à cette portion de voirie qui soit en cohérence avec la dénomination :

- inscrite sur le cadastre en ligne,
- donnée par la commune de Vif à cette même portion de voirie.

En conséquence, il est proposé au conseil municipal de **DENOMMER** « route du Gros Chêne » la portion de voirie communale (jusqu'à là dénommée route de Reymure) comprise entre, à l'Ouest, le ruisseau « Le Bruyant » et, à l'Est, la Route du Gros Chêne

☞ Vote : proposition adoptée à l'unanimité

A Varcès Allières et Risset, le 22 décembre 2020

**Le Maire,
Jean-Luc CORBET**

