

TROISIÈME PARTIE
MODIFICATIONS STATUTAIRES ET ÉVOLUTION DE L'ACTIONNARIAT

La SPL Laval Mayenne Aménagements n'a fait l'objet d'aucune évolution de son actionnariat au cours des cinq derniers exercices. Toutefois, en application du nouveau plan stratégique de la SPL Laval Mayenne Aménagements, les actionnaires de la société ont approuvé, par délibération de leurs assemblées délibérantes, la cession de 10.000 actions du Département de la Mayenne à Mayenne Communauté.

Le conseil d'administration a agréé cette cession lors de sa réunion du 5 mai 2023.

Par conséquent, Mayenne Communauté deviendra actionnaire de la société dans le courant de l'exercice 2023.

Par ailleurs, au cours des cinq dernières années, les statuts de la société ont été modifiés à deux reprises, selon les modalités suivantes :

- ❖ Par assemblée générale extraordinaire en date du 30 juin 2017, les actionnaires de la société ont approuvé la modification de la dénomination sociale de la société, la désignation « *Laval SPLA* » ayant été remplacée par la désignation actuelle « *SPL Laval Mayenne Aménagements* »,
- ❖ Par assemblée générale extraordinaire en date du 25 février 2022, les actionnaires de la société ont approuvé la modification de l'article 2 « *Objet* » des statuts de la société.

Cette modification a été réalisée afin de permettre la gestion, par la société, de services publics dans le domaine de l'aménagement, de l'attractivité et de l'animation du territoire, du maintien et du développement des activités économiques, culturelles, sociales, ainsi que des mobilités.

Cette modification a notamment été réalisée en prévision de la reprise de l'activité de stationnement, que la Ville de Laval envisage de confier à la société à compter du 1^{er} janvier 2024 par convention de délégation de service public.

Les statuts modifiés de la société ont également été signés le 25 février 2022.

QUATRIÈME PARTIE
PARTICIPATIONS DE LA SOCIÉTÉ

Conformément aux dispositions de l'article L1531-1 du code général des collectivités territoriales, la SPL Laval Mayenne Aménagements exerce son activité exclusivement pour le compte de ses actionnaires et sur leur territoire.

Ainsi, tel que cela ressort de la circulaire du 29 avril 2011 de la Direction Générale des Collectivités Locales relative au régime juridique des sociétés publiques locales et des sociétés publiques locales d'aménagement, une prise de participation serait susceptible de remettre en cause la relation de quasi-régie entre les actionnaires et la société.

Par conséquent, la SPL Laval Mayenne Aménagements ne détient pas de participation au sein d'une autre société commerciale.

ACTIVITÉ OPÉRATIONNELLE DE L'EXERCICE 2022

❖ Plan stratégique

Durant l'exercice 2022, la SEM Laval Mayenne Aménagements et la SPL Laval Mayenne Aménagements ont engagé une révision du plan stratégique de la société pour les cinq prochains exercices.

À cet effet, plusieurs actions ont été conduites auprès des actionnaires et partenaires de la société (deux séminaires, des rencontres spécifiques).

La société a été accompagnée par le cabinet SYNA, expert-comptable, tout au long de cette démarche.

Une réunion de restitution a ainsi été organisée le 17 novembre 2022 au Laval Virtual Center.

Il sera proposé au conseil d'administration d'approuver les orientations inscrites au sein du plan stratégique durant l'exercice 2023.

❖ Développement d'une démarche RSE

Au cours de l'exercice 2022, le groupe Laval Mayenne Aménagements a décidé d'engager une démarche relative à la responsabilité sociétale des entreprises (RSE).

Pour ce faire, la société a été accompagnée par l'agence Décllic, afin notamment de déterminer les éléments structurants de la démarche tels que : raison d'être, matrice des enjeux, plan d'action, etc...

En particulier, la société a déterminé sa raison d'être pour les années à venir, laquelle est : « accompagner et accélérer les transformations pour façonner un cadre de vie sobre et durable avec et pour toutes les générations mayennaises ».

❖ Activité de la société

Cette activité se mesure à partir des dépenses d'investissement (chiffre d'opérations) enregistrées sur l'exercice sur les opérations de concessions d'aménagement, de mandats, de prestations de services...

Au cours de l'année 2022, la Société a réalisé les missions suivantes :

1. Concessions d'aménagement

> La ZAC LGV

Acquisitions/gestion

- balades publiques et concertation

Conduite et gestion de l'opération

- Suivi de la réalisation des études
 - Études de l'îlot parvis Nord parking Nord
- Coordination des opérateurs en lien avec l'équipe de maîtrise d'œuvre
 - Animation et suivi des comités de projets (1 par mois)
 - Coordination avec Meduane, Duval développement, Adim Ouest, NEXITY, AETHICA, OPUS, Paillard Promotion et SECHE
 - Coordination avec la SNCF et Poste Immo

- Conduite du PEM en lien avec l'équipe de maîtrise d'œuvre
 - Suivi du planning du Pôle d'Echanges Multimodal
 - Animation et suivi des comités techniques
- Suivi de la réalisation des travaux
 - o remise d'ouvrages
 - o travaux escalier
 - o travaux giratoire Nord Pont de Paris, bassin enterré devant l'ilot 2

Suivi financier

- Suivi du CRSD et du protocole PEM
- Suivi des prêts

> La ZAC Ferrié

Acquisitions/gestion

- Échanges avec les services de la DDFIP au sujet du complément de prix

Conduite et gestion de l'opération

- Suivi de la réalisation des études de maîtrise d'œuvre
- Suivi de la démarche eco-quartier
- Coordination des opérateurs en lien avec l'équipe de maîtrise d'œuvre
 - Coordination avec les concessionnaires
 - Coordination avec les promoteurs
- Suivi de la réalisation des travaux (abords de l'ilot A), démolition bâtiment 73
- Communication du projet et concertation (résidence d'artiste, jardin...)

Suivi financier

- Rédaction d'un avenant au contrat de concession (ajustement rémunération)
- Suivi des participations et versements

Commercialisation

- Echanges avec les promoteurs des lots E1b, C2/C3/C4, E2a...

2. Concession de travaux

Par concession de travaux en date du 25 février 2022, la Ville de Laval a confié à la SPL Laval Mayenne Aménagements une concession de travaux pour la construction de halles gourmandes sur la place du novembre à Laval.

Le contrat est conclu pour une durée de 25 ans

Durant l'exercice 2022, la SPL LMA a engagé les actions nécessaires à la conception des ouvrages, et notamment la sélection du groupement de maîtrise d'œuvre.

Les autres intervenants (CT, SPS,...) ont également été retenus après procédure de mise en concurrence.

Les études de conception vont se poursuivre en 2023 (dépôt du permis de construire fin avril).

3. Mandats

- Laval Agglomération – Parc Grand Ouest

La SPL a poursuivi sa mission auprès de Laval Agglomération pour le PGO :

- arrêt du scénario d'aménagement après remise de l'étude de positionnement réalisée par le groupement représenté par Praxidev,
 - suivi des études environnementales en prévision du dépôt du dossier à l'autorité environnementale durant le premier semestre de l'année 2023,
 - préparation et animation des comités techniques et des comités de pilotage,
 - suivi financier (compte-rendu semestriel).
- Laval Agglomération – Aménagement de la Fonderie à Port-Brillet

Par convention en date du 10 juin 2022, Laval Agglomération a confié un mandat à la SPL Laval Mayenne Aménagements portant sur le réaménagement du site industriel de l'ancienne Fonderie Pebeco à Port-Brillet.

La société est ainsi missionnée pour accomplir, au nom et pour le compte de la collectivité les études préalables à la réalisation d'une opération d'aménagement (sélection des intervenants, suivi des études,...) ainsi que la conduite des travaux de dépollution du site, en lien avec les services de l'État.

Le second semestre de l'année 2022 a été consacré à la désignation du groupement de maîtrise d'œuvre par une consultation en deux phases.

Le groupement retenu est représenté par l'Atelier Ruelle (urbanisme, paysage, architecture). Les cotraitants et sous-traitants sont Créaspace (programmation, développement économique), Ouest Aménagements (environnement, VRD), Le Facteur Urbain (concertation), Inovadia (pollution), Transitec (mobilité).

Plusieurs consultations ont été lancées pour réaliser les diagnostics techniques préalables nécessaires :

- Etudes pollutions (investigations complémentaires, plan de gestion, plan de conception des travaux) ;
- Inventaire faune flore pour anticiper la présence d'espèces protégées sur le site et la mise en place de mesure ERC ;
- Etude sécurité et diagnostic amiante plomb pour permettre la concrétisation du projet Fantôme en novembre 2022 et bénéficier d'un bâtiment pouvant accueillir du public en toute sécurité lors d'évènement temporaire autorisé ;
- Photographies du site par drone – pour le salon du SIMI 2022 et la promotion du site ;
- Levé topographique pour permettre l'élaboration du plan guide.

L'année 2023 sera consacrée à :

- La réalisation du plan guide et des comités associés. La livraison de la première partie (diagnostic initial) est prévue pour le mois de mai 2023. La seconde partie (diagnostic conforté) est quant à elle prévue pour le mois de juillet 2023 ;
- La réalisation d'actions de concertation liées au plan guide, et notamment des ateliers avec les habitants et usagers volontaires ;
- La poursuite de la réalisation des diagnostics techniques préalables aux travaux de dépollution et de déconstruction, et notamment des diagnostics amiante et plomb avant démolition obligatoires ; ainsi qu'un diagnostic PEMD (ressource et réemploi) ;

- La mise en œuvre des procédures réglementaires obligatoires avant la réalisation des travaux de dépollution et de déconstruction (Dossier Loi sur l'eau, Dossier Dérogation Espèces Protégées) ;
- La réalisation des premiers travaux de dépollution selon les méthodes de traitement retenues dans le plan de conception des travaux.

L'enveloppe prévisionnelle des dépenses affectées est arrêtée à hauteur de 2.100.000,00€ TTC.

La rémunération forfaitaire du mandataire (LMA) est de 77.700,00€ TTC.

- Ville de Laval – Aménagement de la place du 11 novembre

Par convention en date du 1^{er} octobre 2021, la Ville de Laval a confié à la SPL Laval Mayenne Aménagements un mandat d'aménagement pour la réalisation d'études et de travaux pour la transformation de la place du 11 novembre à Laval.

La société est ainsi missionnée pour accomplir, au nom et pour le compte de la collectivité, les études de conception et le suivi des travaux le réaménagement de la place (études de conception, diagnostic, relations avec les concessionnaires, passation des marchés de travaux, suivi des travaux et réception,...).

L'année 2022 a été consacrée à la poursuite des études de conception conduisant la validation de l'avant-projet en septembre 2022.

Le calendrier prévoit la livraison des ouvrages durant le 2^{ème} trimestre 2025.

La rémunération de la société pour cette mission est de 240.000 € HT.

- Ville de Laval – Réhabilitation des parkings De Gaulle et Théâtre

Par convention en date du 17 octobre 2022, la Ville de Laval a confié un mandat à la SPL Laval Mayenne Aménagements portant sur la réhabilitation des parkings De Gaulle et Théâtre à Laval.

La société est ainsi missionnée pour accomplir, au nom et pour le compte de la collectivité les études de conception pour la réhabilitation de ces deux ouvrages (sélection des intervenants, suivi des études,...) jusqu'à la passation des marchés de travaux.

La convention prévoit également la réalisation d'une étude pour le déploiement du jalonement dynamique à Laval.

L'enveloppe globale allouée à l'opération par la Ville de Laval est de 200.000 € HT.

La rémunération de la société pour cette mission est de 45.000 € HT.

4. Contrats d'AMO

La SPL n'a pas signé de contrats en 2022.

RISQUES FINANCIERS ET JURIDIQUES

- Risques financiers

Les risques financiers de la société sont principalement liés aux difficultés de commercialisation des opérations d'aménagement confiées à la société. En effet, le financement des opérations d'aménagement portant sur la réalisation des zones d'aménagement concerté du Quartier Ferrié et Laval Grande Vitesse repose, en sus des participations publiques, sur la commercialisation des îlots constructibles aménagés.

Par conséquent, toute difficulté de commercialisation, quel que soit son origine, est susceptible d'impacter le bilan de ces deux opérations d'aménagement.

Pour rappel, les concessions d'aménagement historiques (ZAC LGV et ZAC Ferrié) confiées à la SPL LMA sont conclues au risque de la Ville de Laval.

Les autres opérations sont des mandats confiés par les actionnaires de la SPL LMA. Les opérations sont également financées par les maîtres d'ouvrage.

Durant l'année 2022, la SPL LMA s'est vu confier une première opération à risque : il s'agit de la concession de travaux valant délégation de service public pour la réalisation et l'exploitation de halles gourmandes sur la place du 11 novembre à Laval (53000).

- Risques juridiques

Les risques juridiques rencontrés par la SPL LMA sont principalement liés à la conduite des activités :

- Passation et exécution des contrats de la commande publique,
- Sécurité du personnel sur les chantiers,
- Sécurité du public lors de la réalisation des travaux d'aménagement,
- Réalisation des contrôles réglementaires,
- Etc...

Le GIE LMA a ainsi mis en place un service marchés depuis le 1^{er} avril 2021 afin d'assurer le suivi de la passation et de l'exécution des contrats de la commande publique.

La société missionne systématiquement un coordonnateur sécurité et protection de la santé pour la conduite de ses opérations. Bien que facultative pour les opérations d'aménagement, la société a également souhaité missionner un contrôleur technique pour le suivi de la réalisation des espaces publics.

Enfin, la société a également mis en place les dispositifs internes liés à protection de la santé des collaborateurs (document unique d'évaluation des risques professionnels, fourniture des équipements de protection individuelle, sensibilisation sur les risques liés aux nombreux trajets en voiture...).

Par ailleurs, au titre de la gestion courante de la société, le principal risque identifié en 2022 concerne le risque « cyber ». En effet, l'activité de la société étant presque totalement dématérialisée, la société est victime, comme les acteurs publics, de tentatives régulières de phishing, etc... Ainsi, l'ensemble des collaborateurs a été sensibilisé à travers l'intervention d'un consultant (société TGS) lors d'une intervention d'une demi-journée.

Une procédure interne spécifique a été mise en place lors de demande modification de RIB (vérification, signature du dirigeant...).

Enfin, FITECO a réalisé début 2023 un audit du système d'information du groupe LMA pour :

- S'assurer que le système d'information a la capacité de faire face aux intrusions extérieures potentielles
- S'assurer que l'organisation du système d'information permet un suivi et une identification en temps réel des intervenants, ainsi qu'une politique de formation adaptée
- S'assurer que le système d'information doit être en mesure d'avoir une continuité en cas d'erreur ou de piratage.

- S'assurer que le système d'information suit l'évolution de la technologie à disposition afin d'éviter une fracture technologique dans le futur

RISQUES TECHNIQUES

Les risques techniques rencontrés par la SPL LMA sont principalement liés aux opérations d'aménagement. Les actions suivantes sont mises en place :

- Mise en place de contrats avec des bureaux de contrôle
- Réalisation de sondages géotechniques
- Réalisation de diagnostics (amiante, plomb...) préalablement à toute déconstruction
- Etc..

RISQUES CONJONCTURELS

L'activité de la société a été peu impactée au cours des exercices 2020 et 2021 par la crise sanitaire résultant la pandémie mondiale issue de la propagation du virus covid-19.

Durant l'exercice 2022, l'activité de la société n'a également pas été impactée par la crise sanitaire.

L'année 2022 a également été marquée par la hausse très importante des coûts de l'énergie, par la forte inflation et l'augmentation des taux d'intérêts bancaires en raison des différents événements internationaux, et en particulier de la guerre en Ukraine.

Les secteurs du bâtiment et de l'aménagement doivent également prendre en compte la raréfaction des ressources ainsi que les tensions en matière d'approvisionnement.

Ces crises affectent la société à double titre :

- Impact direct : ces crises ont pour effet d'augmenter les coûts des travaux d'aménagement et de construction,
- Impact indirect : la forte inflation rend également plus complexe la commercialisation des immeubles proposés par les promoteurs, retardant ainsi la cession effective des terrains.
En particulier, le premier semestre de l'année est marqué par une très forte tension dans le domaine du logement.

Enfin, plus globalement, les secteurs du bâtiment et de l'aménagement doivent intégrer les grandes transformations impulsées par les politiques publiques, notamment en matière de développement durable et de protection de l'environnement. De nombreuses réformes modifient en profondeur ces métiers (zéro artificialisation nette, réglementation thermique 2020, gestion des déchets de chantier,...).

La forte évolution de ces métiers va également impacter les modes de construction et d'aménagement au cours des prochaines années.

PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION

Compte tenu de l'évolution de l'environnement socio-économique et des politiques publiques, la SPL LMA a poursuivi en 2022 une actualisation de son plan d'évolution stratégique (PES).

Ce PES intègre particulièrement l'évolution majeure envisagée pour la SPL LMA portant sur la gestion de la délégation de service public du stationnement payant à Laval à compter du 1^{er} janvier 2024.

La société poursuit particulièrement sa structuration afin de pouvoir assurer la gestion de cette activité. Ainsi, un Directeur d'exploitation a été recruté le 1^{er} avril 2023.

17

SIXIÈME PARTIE LUTTE CONTRE LES MANQUEMENTS ET LA PROBITÉ

L'article 17 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de l'activité économique prévoit la mise en œuvre de procédures visant à lutter contre la corruption et les manquements à la probité.

Le champ d'application de cet article concerne :

- Les présidents, les directeurs généraux et les gérants d'une société employant au moins cinq cents salariés, ou appartenant à un groupe de sociétés dont la société mère a son siège social en France et dont l'effectif comprend au moins cinq cents salariés, et dont le chiffre d'affaires ou le chiffre d'affaires consolidé est supérieur à 100 millions d'euros ;
- Aux présidents et directeurs généraux d'établissements publics à caractère industriel et commercial employant au moins cinq cents salariés, ou appartenant à un groupe public dont l'effectif comprend au moins cinq cents salariés, et dont le chiffre d'affaires ou le chiffre d'affaires consolidé est supérieur à 100 millions d'euros ;
- Aux membres du directoire des sociétés anonymes régies par l'article L. 225-57 du code de commerce et employant au moins cinq cents salariés, ou appartenant à un groupe de sociétés dont l'effectif comprend au moins cinq cents salariés, et dont le chiffre d'affaires ou le chiffre d'affaires consolidé est supérieur à 100 millions d'euros

Au regard des effectifs et du chiffre d'affaires de la SPL Laval Mayenne Aménagements, celle-ci n'est pas soumise aux obligations prévues par l'article 17 précité.

Pour autant, la SPL Laval Mayenne Aménagements a déployé des procédures visant à lutter contre la corruption et les manquements à la probité :

- Contrôle des comptes par un expert-comptable et un commissaire aux comptes, tous deux indépendants,
- Intervention du GIE Laval Mayenne Aménagements pour le suivi de l'activité financière et comptable (enregistrement des factures, passation des marchés publics...),
- Mise en place d'un guide des achats internes pour la passation des marchés publics et mise en œuvre des procédures de passation des marchés publics conformément aux dispositions du code de la commande (vérification de la situation des soumissionnaires, etc...).

Pour l'application du point 3° de l'article 3 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de l'activité économique, il est précisé que la SPL Laval Mayenne Aménagements n'a fait l'objet d'aucun contrôle de la part de l'Agence française anticorruption ayant entraîné l'établissement de recommandations en vue du déploiement ou du renforcement des procédures existantes.

18

SEPTIÈME PARTIE
CONTRÔLES EXTERNES

La SPL LMA n'a fait l'objet d'aucun contrôle externe direct durant l'exercice 2022.

HUITIÈME PARTIE CONTRÔLE ANALOGUE

En application des stipulations de l'article 27 des statuts de la SPL Laval Mayenne Aménagements, les actionnaires représentés au conseil d'administration doivent exercer un contrôle analogue à celui qu'ils exercent sur leurs propres services.

Ce contrôle doit porter sur les décisions importantes et sur les orientations stratégiques de la société.

Le contrôle analogue de la société est traduit à 3 niveaux :

- Orientations stratégiques et décisions importantes,
- Suivi de la vie sociale,
- Suivi de l'activité opérationnelle.

Par délibération en date du 4 novembre 2013, le conseil d'administration a adopté un règlement intérieur ayant notamment pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre du contrôle analogue sur l'activité de la société.

En vertu de ces éléments, le contrôle analogue exercé par les représentants du conseil d'administration sur la société comprend :

1. La réunion d'un comité d'engagement. Composé de 3 membres désignés par le conseil d'administration, le comité d'engagement a pour objet d'analyser les orientations stratégiques et le suivi de la société, examiner les projets d'actions et d'opérations confiées à la société et de formuler des avis consultatifs au conseil d'administration.

Le comité d'engagement de la société s'est réuni à quatre reprises durant l'exercice 2022 :

- 12 janvier 2022 (concession de travaux pour les halles gourmandes de la place du 11 novembre à Laval),
- 16 et 27 juin 2022 (plan stratégique du groupe LMA),
- 5 septembre 2022 (budget 2022 et composition du capital de la société).

2. Pour chaque opération confiée à la société, la constitution d'un comité de projet composé d'un représentant de la collectivité ou du groupement ayant confié l'opération, de techniciens, des collaborateurs de la société ainsi que toute personne intéressée par l'opération (maître d'œuvre, bureau d'études, services de l'État,...).

Le comité de projet doit se réunir aussi souvent que l'intérêt du projet le justifie.

Formellement, il est institué un comité de projet pour chaque opération confiée à la société, lequel est décomposé comme suit :

- Un comité de pilotage, lequel comprend l'ensemble des membres du comité de projet,
- Un comité technique, lequel comprend des techniciens de la collectivité et les collaborateurs de la SPL LMA, ainsi que toute personne intéressée par l'opération (maître d'œuvre, bureau d'études, services de l'État,...).

Le comité technique a pour objet d'assurer le suivi technique régulier de l'opération ainsi que de préparer les réunions du comité de pilotage.

Les réunions des comités font l'objet de comptes-rendus diffusés aux participants.

3. La réunion de la commission d'appel d'offres de la société pour la passation des marchés publics dont les montants sont supérieurs à 40.000 € HT pour les marchés de fournitures et de services et à 500.000 € HT pour les marchés de travaux,

La commission d'appel d'offres a été consultée deux fois durant l'année 2022 :

- Réunion du 31 mars 2022 dans le cadre du marché de travaux pour l'aménagement du carrefour nord du pont de Paris, des abords des îlots IA à IC de la zone d'aménagement concerté Laval Grande Vitesse et la mise en œuvre d'aménagements complémentaires,
- Réunion exceptionnelle sous la forme d'un jury étendu pour la sélection du maître d'œuvre retenu pour concevoir et assurer le suivi de la réalisation des halles gourmandes sur la place du 11 novembre à Laval (53000).

NEUVIÈME PARTIE GOUVERNANCE

RÉUNIONS DES INSTANCES

Durant l'exercice 2022, le conseil d'administration de la SPL Laval Mayenne Aménagements s'est réuni à trois reprises, aux dates suivantes :

- 31 janvier 2022
- 3 mai 2022
- 3 octobre 2022.

Deux assemblées générales ont été organisées les 25 février 2022 et 27 juin 2022. Les réunions portaient sur les sujets suivants :

- 25 février 2022 : il s'agit d'une assemblée générale extraordinaire visant à modifier les statuts de la société, notamment pour intégrer la nouvelle activité portant sur la gestion du service public du stationnement,
- 27 juin 2022 : il s'agit d'une assemblée générale ordinaire visant à clôturer les comptes de la société au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2021.

Par ailleurs, il est précisé que la société ne comprend pas, au regard de la composition actuelle de son actionnariat, d'une assemblée spéciale des actionnaires minoritaires prévue par l'article L1524-5 du code général des collectivités territoriales.

ÉTAT DE LA PARTICIPATION DES REPRÉSENTANTS DES ACTIONNAIRES ET SYNTHÈSE DES VOTES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Les taux de participation décrits ci-dessous sont calculés à partir des présences constatées durant les trois réunions du conseil d'administration de l'exercice 2022.

- Ville de Laval

Représentants de la Ville de Laval	Taux de participation	Synthèse des votes
Monsieur Bruno BERTIER - Président du conseil	100%	Pas de vote défavorable sur un sujet présenté
Monsieur Antoine CAPLAN	100%	Pas de vote défavorable sur un sujet présenté
Monsieur Patrice MORIN	66%	Pas de vote défavorable sur un sujet présenté
Monsieur Georges POIRIER	100%	Pas de vote défavorable sur un sujet présenté
Monsieur Henri RENIE	0%	Pas de vote défavorable sur un sujet présenté

- Laval Agglomération

Représentants de Laval Agglomération	Taux de participation	Synthèse des votes
Monsieur Geoffrey BEGON	66%	Pas de vote défavorable sur un sujet présenté
Madame Nicole BOUILLON	33%	Pas de vote défavorable sur un sujet présenté

Monsieur François BERROU	66%	Pas de vote défavorable sur un sujet présenté
Madame Christine DUBOIS	0%	Sans objet
Madame Isabelle FOUGERAY	33%	Pas de vote défavorable sur un sujet présenté

- Département de la Mayenne

Représentant du Département de la Mayenne	Taux de participation	Synthèse des votes
Monsieur Joël BALANDRAUD	66%	Pas de vote défavorable sur un sujet présenté
Madame Magali D'ARGENTRÉ	66%	Pas de vote défavorable sur un sujet présenté
Monsieur Louis MICHEL	100%	Pas de vote défavorable sur un sujet présenté
Monsieur Vincent SAULNIER	0%	Sans objet
Monsieur Antoine VALPREMIT	33%	Pas de vote défavorable sur un sujet présenté

ÉTAT DE LA PARTICIPATION DES REPRÉSENTANTS DES ACTIONNAIRES ET SYNTHÈSE DES VOTES À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Les taux de participation décrits ci-dessous sont calculés à partir des présences constatées durant les deux réunions de l'assemblée générale de la société de l'exercice 2022.

Représentant du Département de la Mayenne	Taux de participation	Synthèse des votes
Monsieur Vincent SAULNIER	0%	Sans objet
Représentant de la Ville de Laval	Taux de participation	Synthèse des votes
Monsieur Florian BERCAULT	100%	Pas de vote défavorable sur un sujet présenté
Représentant de Laval Agglomération	Taux de participation	Synthèse des votes
Madame Christine DUBOIS	100%	Pas de vote défavorable sur un sujet présenté

DIXIÈME PARTIE
RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES ACCORDÉS AUX MANDATAIRES

- Représentants des actionnaires publics au sein du conseil d'administration

Le mandat des représentants permanents des actionnaires au sein du conseil d'administration de la société n'est pas rémunéré.

Il n'est pas versé de jetons de présence aux administrateurs participants aux réunions du conseil d'administration.

Le cas échéant, la société dispose de la faculté de rembourser, sur présentation de justificatifs, les frais exposés par les représentants des collectivités et groupements actionnaires pour l'exercice de leur mandat au sein de la société.

Il n'a été procédé à aucun remboursement durant l'exercice 2022.

- Mandataires sociaux

Les fonctions de Président et de Directeur Général étant dissociées, la fonction de Directeur Général est assurée par M. Jean-Marc BESNIER depuis le 15 mai 2019.

La rémunération du Directeur Général a été fixée par délibération du conseil d'administration en date du 15 mai 2019 et du 2 novembre 2021.

En application des avis de la commission d'accès aux documents administratifs (CADA) relative à la communication des informations relatives à la rémunération des agents publics, ainsi que celles relatives à la protection du secret industriel et commercial, la rémunération des collaborateurs de l'équipe de la SPL Laval Mayenne Aménagements, et notamment du Directeur Général, relèvent de la stratégie générale du conseil d'administration en matière de développement commercial.

Par conséquent, la rémunération du Directeur Général n'est pas détaillée au sein du présent rapport.

ONZIÈME PARTIE

SITUATION FINANCIÈRE DE LA SOCIÉTÉ - COMPTES ANNUELS - RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES

- Situation financière et comptes annuels

Les comptes annuels de l'exercice clos le 31 décembre 2022 ont été soumis au conseil d'administration de la société conformément à la réglementation en vigueur le 5 mai 2023.

La plaquette des comptes de l'exercice 2022 figure en annexe du présent rapport ainsi que le bilan imagé produit par SYNA.

Fin 2022, l'encours du capital restant dû s'élève à 5.845.292 €.

La trésorerie de la SPL LMA au 31/12/2022 est de 424 K€.

- Répartition du chiffre d'affaires

Le chiffre d'affaires de la SPL LMA s'élève à 2 575 019 € dont 103 K€ d'honoraires de mandats.

Fait à Laval, le 22 mai 2023.

Florian Bercault : *Et de passer au rapport de gestion de la SPL Espace Mayenne. François Berrou.*

- **CC145- SPL ESPACE MAYENNE – RAPPORT DE GESTION ET D'ACTIVITÉ 2022**

Rapporteur : François Berrou

I - Présentation de la décision

Né de la volonté du Conseil départemental de la Mayenne et de Laval Agglomération de se doter d'un équipement participant à l'animation et au rayonnement de leur territoire, la construction d'Espace Mayenne a été entamée le 12 juillet 2018, l'entrée dans les lieux s'est faite le 23 juin 2021 mais la date de livraison n'est pas encore fixée.

Cet espace, qui totalise une surface de plus de 5 000 m² au sol, peut accueillir des événements culturels, professionnels et sportifs. Il dispose d'un parking de 675 places et se compose de 3 grandes salles : Mayenne (capacité 4 500 personnes), Pégase (capacité entre 500 et 1900 personnes en fonction de la configuration du mur d'escalade), Congrès (près de 500 places assises) ainsi que de 3 salles modulables de séminaire ou réception d'une capacité de 20 à 200 personnes.

La société publique locale a été créée en 2019 avec la signature du contrat de délégation de service public pour une durée de 10 ans.

En 2020, l'avenant n°1 portant intégration du vélodrome au sein du périmètre de la délégation de service public et prenant acte de la nouvelle date de livraison de l'équipement a été approuvé.

Au 31 décembre 2022, le capital social de la société est composé de 80 % pour le Conseil départemental et 20 % pour Laval Agglomération. Le conseil d'administration comprend donc 10 représentants du Département et 2 représentants de Laval Agglomération. Le président est Olivier Richefou et le directeur général est Éric Dussolier.

La construction représente un investissement de 40M€ financé par le département.

Le mobilier représente un investissement de 100K€ financé par Laval Agglomération et remboursé par le département.

Les comptes annuels 2022 de la SPL présentent un chiffre d'affaires de 1060 K€ et 23 K€ de subvention.

Les charges d'exploitation s'élèvent à 877 K€, il en résulte que la délégation est, au 31 décembre 2022, après prise en compte des éléments exceptionnels, bénéficiaire de 206 K€.

II - Impact budgétaire et financier

Néant.

François Berrou : *Le rapport de la SPL Espace Mayenne. Je rappelle que le Département a 80 % des parts et Laval Agglomération 20 %, avec une DSP de 10 ans, de 2020 à 2030, avec la particularité aussi, au-delà des participations qui peuvent être versées par rapport aux activités sportives pour Laval Agglomération aussi et pour le Département, une contrainte du service public qui était de 45 638 euros pour l'agglomération en 2021, la participation autrement par rapport au versement de subventions 400 000 euros. Avec un résultat positif après impôts à 206 000 euros, avec une activité qui est importante, y compris avec tous les aspects de forum et autres qui peuvent être organisés sur l'ensemble de l'Espace Mayenne, avec l'ensemble des manifestations puisqu'il y a l'aspect professionnel, l'aspect culturel et l'aspect sportif. Voilà, rapidement.*

Florian Bercault : *Est-ce qu'il y a des questions sur cette SPL Espace Mayenne ? Non. Personne ?*

Je vous invite à voter.

Ceci exposé,

Il vous est proposé d'adopter la délibération suivante :

N° 145/2023

CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 2 OCTOBRE 2023

SOCIÉTÉ PUBLIQUE LOCALE (SPL) ESPACE MAYENNE – RAPPORT D'ACTIVITÉ 2022

Rapporteur : François Berrou

LE CONSEIL COMMUNAUTAIRE,

Vu le code général des collectivités territoriales et notamment ses articles L1524-5, L2121-29 et L5211-1,

Vu les dispositions des articles L300-1, L300-4 et L300-5 du code de l'urbanisme,

Vu le compte rendu financier annuel à la collectivité présenté par Espace Mayenne pour l'année 2022,

Que ces documents doivent être soumis à l'examen de l'assemblée délibérante de la collectivité,

Après avis de la commission ressources,

Sur proposition du bureau communautaire,

DÉLIBÈRE

Article 1er

Le conseil communautaire approuve le compte-rendu financier présenté par Espace Mayenne pour l'exercice 2022.

Article 2

Le président de Laval Agglomération ou son représentant est autorisé à signer tout document à cet effet.

Article 3

Le président de Laval Agglomération est chargé de l'exécution de la présente délibération.

La délibération est adoptée à l'unanimité.



SPL Espace Mayenne
1, place du Général Ferrié
53008 Laval
RCS Laval : 845 214 709
Capital : 500.000 €

**SOCIÉTÉ PUBLIQUE LOCALE
ESPACE MAYENNE**

RAPPORT ANNUEL DU MANDATAIRE SUR L'EXERCICE CLOS LE 31 DÉCEMBRE 2022

Conformément aux dispositions des articles L1524-5 du code général des collectivités territoriales, les organes délibérants des collectivités territoriales ou de leurs groupements actionnaires se prononcent, après un débat, sur le rapport écrit qui leur est soumis au moins une fois par an par leurs représentants au conseil d'administration ou au conseil de surveillance.

Ce rapport est établi conformément aux dispositions du décret n°2022-1406 du 4 novembre 2022 relatif au contenu du rapport du mandataire prévu par l'article L1524-5 du code général des collectivités territoriales.

Le présent document constitue le rapport du mandataire pour l'exercice 2022.

En application des dispositions du décret précité, certaines adaptations sont apportées au sein du document pour la présentation des données protégées par le secret des affaires en application de l'article L151-1 du code de commerce.

Les informations demandées au titre des 1° à 14° du présent rapport sont renseignées sans préjudice des informations protégées par l'article L. 151-1 du code de commerce ou présentant un caractère confidentiel et donné comme telles en application, selon le cas, de l'article L. 225-37 ou de l'article L. 225-92 de ce même code.

Lorsque certaines informations sont concernées par l'un des cas mentionnés à l'alinéa précédent, le rapport le mentionne et renseigne le point concerné sous une forme adaptée.

Enfin, les documents suivants sont annexés au présent rapport pour apprécier l'activité de la société au cours de l'exercice 2022 :

- Rapport de gestion du conseil d'administration,
- Rapport d'activité de la société,
- Rapport du commissaire aux comptes sur les comptes annuels de l'exercice 2022

**PREMIÈRE PARTIE
PRÉSENTATION DE LA SOCIÉTÉ**

CONSTITUTION - OBJET SOCIAL - ACTIVITÉS

La société a été constituée par assemblée générale constitutive en date du 7 décembre 2018.

Elle a pour objet l'exploitation, la programmation, la gestion, l'exercice des opérations d'entretiens du site Espace Mayenne situé au 2, rue Jospéphine Baker à Laval.

La société a exclusivement pour objet la gestion et l'exploitation du site Espace Mayenne.

L'ACTIONNARIAT

Le tableau ci-dessous récapitule l'actionnariat et la répartition des postes d'administrateurs à la clôture de l'exercice écoulé.

SITUATION ADMINISTRATIVE AU 31 DÉCEMBRE 2022

Capital de 500.000 euros divisé en 500 actions de 1.000 euros chacune

La société est composée de deux (2) actionnaires. Elle comprend un conseil d'administration comprenant douze (12) sièges.

Sur la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022, la composition du conseil d'administration était la suivante :

ACTIONNAIRES - ADMINISTRATEURS	%	Nb actions
DÉPARTEMENT DE LA MAYENNE , représenté au conseil d'administration par : <ul style="list-style-type: none">• Monsieur Jean-Marc ALLAIN• Madame Magali D'ARGENTRÉ• Monsieur Joël BALANDRAUD• Madame Nicole BOUILLON• Monsieur Christian BRIAND• Monsieur Gérard DUJARRIER• Madame Marie-Laure LE MEE CLAVREUL• Monsieur Benoît LION• Monsieur Olivier RICHEFOU• Monsieur Vincent SAULNIER	80	400
LAVAL AGGLOMÉRATION , représentée au conseil d'administration par : <ul style="list-style-type: none">• Monsieur François BERROU• Madame Céline LOISEAU	20	100
	100	500

Le personnel de la société ne peut légalement détenir aucune action du capital social (article L1531-1 du code général des collectivités territoriales). Il n'est donc pas procédé à une augmentation du capital réservée aux salariés de la société (L225-129-6 du code de commerce).

La société n'a pas fait l'objet d'aucun mouvement de capital durant l'exercice 2022.

GOUVERNANCE - CONSEIL D'ADMINISTRATION

Par délibération en date du 10 décembre 2018, le conseil d'administration a opté pour la dissociation des fonctions de président et de directeur général.

Par délibération du 23 septembre 2020, le conseil d'administration avait désigné Laval Agglomération en tant que Présidente du conseil d'administration, représentée par Madame Céline LOISEAU, pour exercer cette fonction.

En conséquence de la modification de la composition du capital de la société et de sa nouvelle gouvernance, le conseil d'administration a, par délibération en date du 23 avril 2021, désigné le Département de la Mayenne en tant que Président du conseil d'administration. M. Olivier RICHEFOU est désigné pour exercer cette fonction.

Le conseil d'administration a renouvelé le mandat de Monsieur Olivier RICHEFOU pour exercer la fonction de Président du conseil d'administration par délibération en date du 29 novembre 2021.

Monsieur Olivier RICHEFOU ne perçoit aucune rémunération pour l'exercice de ses fonctions de Président.

Les administrateurs ne sont pas rémunérés. Il n'a été distribué aucun jeton de présence durant l'exercice 2022.

Le conseil d'administration n'a pas désigné de Vice-Président.

Le conseil d'administration ne comprend pas de censeurs.

LES DIRIGEANTS

Par délibération en date du 08 mars 2019, le conseil d'administration a pris acte de la démission de M. Jean-Marc BESNIER de ses fonctions de Directeur Général et approuvé la nomination de M. Éric DUSSOLLIER pour exercer cette fonction.

Monsieur Éric DUSSOLLIER a pris ses fonctions le lundi 3 juin 2019. Le mandat confié au Directeur Général n'est pas limité dans le temps.

En application de l'article L225-56 du code de commerce, le Directeur Général est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toute circonstance au nom de la société.

COMMISSAIRES AUX COMPTES

L'Assemblée Générale Constitutive de la société, réunie le 07 décembre 2018 a nommé, pour une durée de six exercices :

- En qualité de commissaire aux comptes titulaire : la société ALTONEO AUDIT, domiciliée au 143, rue de Paris à Laval (53000) et représentée par Monsieur Christophe MERIENNE.

Conformément aux dispositions de l'article L823-1 du code de commerce, le commissaire aux comptes désigné n'étant ni une personne physique ni une société unipersonnelle, les actionnaires n'ont pas désigné de commissaire aux comptes suppléant.

LE PERSONNEL DE LA SOCIETE

Organigramme de la société au 31 décembre 2022

La SPL Espace Mayenne comprend au 31 décembre 2022 cinq collaborateurs :

- Monsieur Éric DUSSOLLIER - Directeur Général, en fonction depuis le 03/06/2019,
- Monsieur Thierry COUSIN - Directeur Technique, recruté en CDI depuis le 05/08/2019,
- Monsieur Pierre BALLE, Régisseur, recruté en CDI depuis le 03/05/2021,
- Monsieur Emmanuel DAULAY, Régisseur, recruté en CDI depuis le 01/06/2021,
- Matthieu SCHULLER, Régisseur, recruté en CDI depuis le 07/03/2022.

La société fait également appel à des intérimaires pour l'organisation des événements, afin de répondre à la charge de travail spécifique à chaque événement (montage, démontage,...). Après mise en concurrence, un accord-cadre a été conclu avec la société Actual pour une durée d'un an. Le contrat est renouvelable trois fois, pour atteindre une durée maximale de 4 ans.

Aucun autre mouvement de personnel n'est à noter durant l'exercice 2022.

LES LOCAUX DE L'ENTREPRISE

Par délibération de l'assemblée générale extraordinaire en date du 24 juin 2022, les actionnaires de la société ont approuvé le déplacement du siège social de la société directement au sein des locaux d'Espace Mayenne, au 2, rue Joséphine Baker à Laval (53000).

Antérieurement, le siège social de la société était situé au sein de l'Hôtel Communautaire de Laval Agglomération au 1, place du Général Ferrié à Laval (53000).

Pareillement, les équipes de la SPL Espace Mayenne ayant intégré les locaux d'Espace Mayenne au mois de juin 2021, la convention de mise à disposition des locaux administratifs signée avec la SEM Laval Mayenne Aménagements a été résiliée le 1^{er} juillet 2021.

Par conséquent, les locaux de la société sont composés uniquement du site Espace Mayenne, au 2, rue Joséphine Baker à Laval (53000).

DEUXIÈME PARTIE
ÉTAT DES RELATIONS ENTRE LA COLLECTIVITÉ ET LA SOCIÉTÉ

APPORTS EN COMPTE-COURANT D'ASSOCIÉ

Depuis sa constitution, Laval Agglomération et le Département de la Mayenne n'ont effectué aucun apport en compte-courant d'associé au profit de la SPL Espace Mayenne.

Aucun apport en compte-courant d'associé n'a été réalisé durant l'exercice 2022.

GARANTIES D'EMPRUNT

Depuis sa constitution, Laval Agglomération et le Département de la Mayenne n'ont accordé aucune garantie d'emprunt à la SPL Espace Mayenne.

Aucune garantie d'emprunt n'a été mise en place durant l'exercice 2022.

CONTRATS

Laval Agglomération et le Département ont conjointement conclu une convention de groupement d'autorités concédantes en date du 30 septembre 2019.

Sur ce fondement, les actionnaires de la société ont confié une délégation de service public portant sur la gestion et l'exploitation du site Espace Mayenne par convention en date du 24 décembre 2019.

Cette délégation de service public est conclue pour une durée de 10 ans.

En exécution de la convention de délégation de service public, les délégants ont versé à la SPL Espace Mayenne une compensation pour contraintes de service public d'un montant global de 144.247 €, décomposé comme suit :

- Laval Agglomération : 45.638 € (régularisation de l'année 2021),
- Département de la Mayenne : 98.609 € (régularisation de l'année 2021).

Les autres informations détaillées relatives à l'exécution du contrat de délégation de service public figurent au sein du rapport annuel à la collectivité concédante (conditions d'exploitation, rapport financier,...).

Laval Agglomération et le Département de la Mayenne n'ont pas confié d'autre contrat à la société.

AIDES AU TITRE DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

La SPL Espace Mayenne n'a bénéficié d'aucune aide au titre du développement économique durant l'exercice 2022.

COMPENSATION POUR CONTRAINTES DE SERVICE PUBLIC

En application des articles 23 et 45 de la convention de délégation de service public confiée par Laval Agglomération et le Département de la Mayenne pour la gestion et l'exploitation d'Espace Mayenne, il est prévu, en contrepartie de l'exécution de plusieurs contraintes de service public, une compensation pour contraintes de service public annuelle.

La répartition du financement des contraintes de service public entre les délégants est la suivante :

- Laval Agglomération :
 - Contrainte n°1 - Contraintes de mise à disposition de salle aux associations
 - Contrainte n°5 - Contraintes liées à l'utilisation du parc de stationnement
 - Contrainte n°7 - Contraintes liées à l'accueil des cars scolaires
- Département de la Mayenne :
 - Contrainte n°2 - Contraintes liées au fonctionnement administratif de l'équipement
 - Contrainte n°3 - Contraintes liées à la programmation culturelle et sportive
 - Contrainte n°4 - Contraintes liées à la programmation proposée par le Délégant
 - Contrainte n°6 - Contraintes liées à l'accessibilité de la cour technique d'Espace Mayenne
 - Contrainte n°8 - Contraintes liées à l'ouverture des espaces verts au public

Au titre de l'exercice 2021, la compensation pour contraintes de service public a été arrêtée à la somme de 144.247 €, répartie de la manière suivante :

- Département de la Mayenne : 98.609 €
- Laval Agglomération : 45.638 €

AUTRES CONCOURS FINANCIERS

La SPL Espace Mayenne n'a bénéficié d'aucun autre concours financier durant l'exercice 2022.

DIVIDENDES

L'assemblée générale des actionnaires n'a pas souhaité distribuer de dividendes au cours des trois exercices précédents de la société.

TROISIÈME PARTIE MODIFICATIONS STATUTAIRES

La SPL Espace Mayenne n'a fait l'objet d'aucune évolution statutaire durant l'exercice 2022.

Toutefois, par décision de l'assemblée générale extraordinaire en date du 24 juin 2022, les actionnaires ont approuvé le transfert du siège social, lequel était fixé à l'hôtel communautaire de Laval Agglomération, 2, place du Général Ferrié à Laval.

Le siège social avait ainsi été fixé à cette adresse lors de la constitution de la société, dans l'attente de la livraison du site Espace Mayenne.

Le siège social est désormais directement lié au site Espace Mayenne, celui-ci ayant été transféré à l'adresse du site, au 2, rue Joséphine Baker à Laval (53000).

QUATRIÈME PARTIE ÉVOLUTIONS DE L'ACTIONNARIAT

L'actionnariat de la SPL Espace Mayenne, tel que rappelé en partie I, n'a fait l'objet d'aucune évolution durant l'exercice 2022.

CINQUIÈME PARTIE
PARTICIPATIONS DE LA SOCIÉTÉ

Conformément aux dispositions de l'article L1531-1 du code général des collectivités territoriales, la SPL Espace Mayenne exerce son activité exclusivement pour le compte de ses actionnaires et sur leur territoire.

Ainsi, tel que cela ressort de la circulaire du 29 avril 2011 de la Direction Générale des Collectivités Locales relative au régime juridique des sociétés publiques locales et des sociétés publiques locales d'aménagement, une prise de participation serait susceptible de remettre en cause la relation de quasi-régie entre les actionnaires et la société.

Par conséquent, la SPL Espace Mayenne ne détient pas de participation au sein d'une autre société commerciale.

SIXIÈME PARTIE
ACTIVITÉ OPÉRATIONNELLE - CONJONCTURE - ÉTAT DES RISQUES

ACTIVITÉ OPÉRATIONNELLE DE L'EXERCICE 2022

La présentation de l'activité de la SPL Espace Mayenne figure au sein du rapport d'activité du Concédant, lequel demeure annexé au présent rapport.

En application des dispositions du code général des collectivités territoriales et du code de la commande publique, le rapport annuel du Délégué fait également l'objet d'une présentation au sein des assemblées délibérantes de Laval Agglomération et du Département de la Mayenne.

Le rapport financier de la société est présenté à l'article 12 ci-dessous.

RISQUES FINANCIERS ET JURIDIQUES

L'année 2022 constitue le premier exercice complet d'exploitation du site Espace Mayenne.

Les risques financiers et juridiques relevés durant l'année 2022 sont principalement liés à l'évolution de la situation mondiale (pandémie liée à la propagation du virus covid-19, guerre en Ukraine, tensions généralisées sur la fourniture en énergie et les matières premières).

À titre d'exemple, l'activité au sein de la société a été quasiment nulle en janvier et jusqu'à la mi-février 2022 du fait de la recrudescence de la crise sanitaire issue de la propagation du virus COVID 19.

Juridiquement, il convient de rappeler que la SPL Espace Mayenne ne peut agir, en application de l'article L1531-1 du code général des collectivités territoriales, que pour ses actionnaires. En outre, l'objet social de la société, tel que rappelé par l'article 2 des statuts, est restreint à l'exploitation et à la gestion du site Espace Mayenne.

Par conséquent, à périmètre constant, le résultat financier de la SPL est nécessairement lié à l'activité du site Espace Mayenne.

Dans le cadre de son activité courante, les risques juridiques de la SPL Espace Mayenne sont également liés aux conditions d'exploitation d'Espace Mayenne, et notamment :

- Assurer la sécurité des intervenants et du public, conformément à la réglementation d'établissement recevant du public de catégorie 1,
- Traiter les éventuels désordres pouvant résulter de l'activité. Durant l'exercice 2022, deux sinistres ont été constatés par la société, à savoir :
 - Une infiltration au sein de l'espace VDI,
 - Un incident spectateur lors du spectacle Hypersensoriel de Messmer.

De plus, la SPL Espace Mayenne met en place, en lien avec ses différents prestataires, des procédures permettant d'assurer la transparence et la sécurité de son action, conformément à la réglementation en vigueur. Cela concerne notamment la mise en place d'un guide des achats internes, en complément des dispositions du code de la commande publique.

Enfin, la Direction Générale de la société a engagé une étude complémentaire avec le cabinet FIDAL en matière de gestion des ressources humaines, en prévision de la mise en place d'un accord collectif avec les collaborateurs de la société.

RISQUES TECHNIQUES

Les risques techniques pour l'activité de l'Espace Mayenne restent liés jusqu'au printemps 2023 aux tensions potentielles pour la fourniture d'électricité et de gaz.

L'Espace Mayenne a réussi à faire baisser sa consommation électrique malgré une hausse de l'activité en 2022 pour ne pas rentrer dans les sites énergivores et échapper aux risques de coupure.

Plus globalement, les risques techniques sont liés à la spécificité du bâtiment et à sa technicité. Par exemple, en 2022 la société a subi une panne du module informatique relayant toute la sécurité (caméra, alarme, remontée des informations techniques). Malgré cette panne, la société a pu continuer notre activité grâce au deuxième réseau informatique public.

Enfin, la société doit également prendre en compte l'ensemble des risques liés à la sécurité des personnes et des biens au sein d'un établissement recevant du public de catégorie 1.

RISQUES CONJONCTURELS

L'activité de la société a été fortement impactée au cours des exercices 2020 et 2021 par la crise sanitaire résultant la pandémie mondiale issue de la propagation du virus covid-19.

En particulier, durant l'exercice 2022, les impacts de la crise sanitaire ont été très importants pour l'ensemble du secteur de l'événementiel et pour l'Espace Mayenne durant les mois de janvier et février 2022.

En raison des mesures de protection de la population instaurées sur cette période, seuls 2 événements ont été accueillis au mois de janvier 2022.

Au mois de février 2023, 7 événements ont pu se dérouler normalement.

Le secteur de l'événementiel, déjà fortement fragilisé par la crise sanitaire, doit également faire face à la forte inflation résultant des événements mondiaux de l'année 2022.

L'impact pour la société est à la fois direct et indirect :

- Impact direct : augmentation des coûts de l'énergie estimée à 30% (données fournisseurs)
- Impact indirect : tension pour l'ensemble des acteurs publics et privés susceptibles d'emporter une réduction des événements organisés (séminaires, salons,...).

La poursuite de ces crises et leurs impacts sur les clients d'Espace Mayenne sont susceptibles d'affecter l'organisation d'événements au sein d'Espace Mayenne.

PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION

Sur l'année 2023, nous commencerons une exploitation normale de l'ensemble de nos espaces dès le 2 janvier 2023 et sans contraintes sanitaires ou de jauge dues au COVID.

Le principal point de vigilance résidera dans la maîtrise des coûts énergétiques sur cet exercice en sachant qu'une augmentation de 30 % des tarifs a été annoncée par nos fournisseurs.

Sur l'ensemble des autres coûts de fonctionnement, et après cette année d'exploitation sur 12 mois, nous avons le recul nécessaire pour affiner nos lignes budgétaires et les dépenses liées à l'exploitation de l'Espace Mayenne sur 2023.

- A. Sur la partie « concerts »,** l'Espace Mayenne accueillera entre 15 et 20 concerts et spectacles sur 2023, avec une demande des artistes de revenir et de positionner 1 an ou 2 ans après leur 1^{er} passage une nouvelle date (Ines Reg, P. Buel, M. Grégorio, A. Ivanov, ...).

Nous travaillons aujourd'hui avec **2 productions locales** (Stardust et 213 Productions) et **6 productions parisiennes en direct**. L'Espace Mayenne de par sa qualité technique et phonique, notre accueil et nos relations commerciales font que le site est intégré de plus en plus sur des tournées majeures.

Nous avons aujourd'hui des demandes d'options jusqu'en 2025 pour divers spectacles / concerts.

- B. Sur la partie « événements professionnels »,** 145 jours d'occupation des espaces ont été comptabilisés en 2022 avec des séminaires, congrès, assemblées générales et salons professionnels.

La plupart de ces organisateurs souhaitent s'inscrire sur le long terme à l'Espace Mayenne et posent des options jusqu'en 2025 (Loire Evénement Organisation /salon de la maison) ou anticipent leur événement tous les 2 ans sur le site (exemple : Cerfrance).

Ces événements professionnels ont permis de financer en grande partie les efforts tarifaires et remises consentis aux clubs sportifs locaux utilisant les infrastructures (Futsal, USL Basket, Escalade,...).

Sur 2023, nous accueillerons de nouveaux événements dont :

- Forum des métiers du 20 au 21 janvier 2023
- Le Monde des Dinosaures du 18 au 19 février 2023
- Salon des loisirs créatifs du 17 au 19 mars 2023
- Instituts de formation – hôpital de Laval (500 personnes) le jeudi 4 mai 2023
- Congrès de la Presse régionale Hebdomadaire du 15 au 16 juin 2023
- Soirée CJD Mayenne le jeudi 22 juin 2023 (800 personnes)
- Geek Life Festival le samedi 9 et dimanche 10 septembre 2023
- Concours de rédacteur le jeudi 19 octobre 2023 (1000 personnes)

- C. **Pour les événements sportifs**, nous en accueillons régulièrement au sein de l'équipement avec au minimum un match de basket et de futsal par mois et cela jusqu'à la mi-mai 2023 et sans compter les éventuels matchs de Play-Off fin mai ou début juin.

La réussite a été d'accueillir l'équipe de France masculine de Futsal pour un match amical en septembre 2022 et ensuite pour leurs matchs officiels en octobre 2022 et mars 2023. Les 3 matchs se sont joués à guichets fermés et la Fédération Française de Football souhaite s'inscrire sur la durée pour organiser ses matchs de l'équipe de France à l'Espace Mayenne.

Nous accueillerons le Championnat d'Europe de boxe EBU de Jordy Weiss le vendredi 28 avril 2023 en partenariat avec le Stade Lavallois Boxe.

En mai, les Championnats de France Séniors de Judo par équipes se déroulera les 27 et 28 mai 2023 et en parallèle le départ et l'arrivée du prologue des Boucles de la Mayenne le jeudi 25 mai 2023 se feront à l'Espace Mayenne.

Concernant l'escalade, un rythme de mise à disposition des espaces a été trouvé et la SPL tente d'ouvrir au Comité Départemental le plus de créneaux possibles d'entraînements en fonction de l'occupation importante de la salle Pégase en semaine et sur les week-ends.

Le Gral 53 organisera du 26 au 29 octobre 2023 le Tournoi Qualificatif Olympique dans la salle Pégase.

SEPTIÈME PARTIE
LUTTE CONTRE LES MANQUEMENTS À LA PROBITÉ

L'article 17 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de l'activité économique prévoit la mise en œuvre de procédures visant à lutter contre la corruption et les manquements à la probité.

Le champ d'application de cet article concerne :

- Les présidents, les directeurs généraux et les gérants d'une société employant au moins cinq cents salariés, ou appartenant à un groupe de sociétés dont la société mère a son siège social en France et dont l'effectif comprend au moins cinq cents salariés, et dont le chiffre d'affaires ou le chiffre d'affaires consolidé est supérieur à 100 millions d'euros ;
- Aux présidents et directeurs généraux d'établissements publics à caractère industriel et commercial employant au moins cinq cents salariés, ou appartenant à un groupe public dont l'effectif comprend au moins cinq cents salariés, et dont le chiffre d'affaires ou le chiffre d'affaires consolidé est supérieur à 100 millions d'euros ;
- Aux membres du directoire des sociétés anonymes régies par l'article L. 225-57 du code de commerce et employant au moins cinq cents salariés, ou appartenant à un groupe de sociétés dont l'effectif comprend au moins cinq cents salariés, et dont le chiffre d'affaires ou le chiffre d'affaires consolidé est supérieur à 100 millions d'euros

Au regard des effectifs et du chiffre d'affaires de la SPL Espace Mayenne, celle-ci n'est pas soumise aux obligations prévues par l'article 17 précité.

Pour autant, la SPL Espace Mayenne a déployé des procédures visant à lutter contre la corruption et les manquements à la probité :

- Contrôle des comptes par un expert-comptable et un commissaire aux comptes, tous deux indépendants,
- Intervention du GIE Laval Mayenne Aménagements pour le suivi de l'activité financière et comptable (enregistrement des factures, passation des marchés publics...),
- Mise en place d'un guide des achats internes pour la passation des marchés publics et mise en œuvre des procédures de passation des marchés publics conformément aux dispositions du code de la commande (vérification de la situation des soumissionnaires, etc,...).

Pour l'application du point 3° de l'article 3 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de l'activité économique, il est précisé que la SPL Espace Mayenne n'a fait l'objet d'aucun contrôle de la part de l'Agence française anticorruption ayant entraîné l'établissement de recommandations en vue du déploiement ou du renforcement des procédures existantes.

HUITIÈME PARTIE CONTRÔLES EXTERNES

La société n'a connu aucun contrôle externe direct durant l'exercice 2022.

Toutefois, la SPL Espace Mayenne a assuré une visite du site pour les magistrats de la Chambre Régionale des Comptes dans le cadre du contrôle des comptes et de la gestion en cours au sein du Département de la Mayenne.

NEUVIÈME PARTIE CONTRÔLE ANALOGUE

En application des stipulations de l'article 30 des statuts de la SPL Espace Mayenne, les actionnaires représentés au conseil d'administration doivent exercer un contrôle analogue à celui qu'ils exercent sur leurs propres services.

Le contrôle analogue est traduit à 3 niveaux :

- Suivi des orientations stratégiques de la société,
- Suivi de la vie sociale,
- Suivi de l'activité opérationnelle.

Par délibération en date du 10 décembre 2018, le conseil d'administration a adopté un règlement intérieur ayant notamment pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre du contrôle analogue sur l'activité de la société.

En vertu de ces éléments, le contrôle analogue exercé par les représentants du conseil d'administration sur la société comprend :

1. Le suivi des orientations stratégiques, de la vie sociale et de l'activité de la société par le biais du conseil d'administration, lequel assure notamment le vote du budget annuel de la société, la clôture des comptes et le suivi de l'activité (présentation des événements organisés,...),
2. Le résumé technique et financier adressé mensuellement par le Directeur Général au Président du conseil d'administration,
3. La réunion de la commission d'appel d'offres de la société pour la passation des marchés publics dont les montants sont supérieurs à 40.000 € HT pour les marchés de fournitures et de services et à 500.000 € HT pour les marchés de travaux,

La commission d'appel d'offres a été consultée une fois durant l'exercice 2022 au titre de la passation d'un accord-cadre pour la mise à disposition de personnel intérimaire pour la mise en œuvre des activités d'Espace Mayenne.

4. L'organisation, depuis le second semestre 2022, d'un rendez-vous trimestriel avec les services de Laval Agglomération afin d'assurer le suivi de l'activité de la société,
5. L'organisation régulière, avec les services du Département de la Mayenne, de points techniques en lien avec la gestion d'Espace Mayenne (entretien du bâtiment, accompagnement des associations,...).

DIXIÈME PARTIE
ÉTAT DE LA GOUVERNANCE DE LA SOCIÉTÉ DURANT L'EXERCICE ÉCOULÉ

REUNIONS DES INSTANCES

Durant l'exercice 2022, le conseil d'administration de la SPL Espace s'est réuni à deux reprises, aux dates suivantes :

- 6 mai 2022,
- 7 décembre 2022.

Une seule assemblée générale a été organisée en 2022. Il s'agit d'une assemblée générale mixte visant à clôturer les comptes de la société et à transférer le siège social de la société au 2, rue Joséphine Baker à Laval (53000).

ÉTAT DE LA PARTICIPATION DES REPRÉSENTANTS DES ACTIONNAIRES ET SYNTHÈSE DES VOTES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Les taux de participation décrits ci-dessous sont calculés à partir des présences constatées durant les deux réunions du conseil d'administration de l'exercice 2022.

- Département de la Mayenne

Représentant du Département de la Mayenne	Taux de participation	Synthèse des votes
Monsieur Jean-Marc ALLAIN	0%	Sans objet
Madame Magali D'ARGENTRÉ	50%	Pas de vote défavorable sur un sujet présenté
Monsieur Joël BALANDRAUD	0%	Pas de vote défavorable sur un sujet présenté
Madame Nicole BOUILLON	50%	Pas de vote défavorable sur un sujet présenté
Monsieur Christian BRIAND	100%	Pas de vote défavorable sur un sujet présenté
Monsieur Gérard DUJARRIER	100%	Pas de vote défavorable sur un sujet présenté
Madame Marie-Laure LE MEE CLAVREUL	100%	Pas de vote défavorable sur un sujet présenté
Monsieur Benoît LION	100%	Pas de vote défavorable sur un sujet présenté
Monsieur Olivier RICHEFOU	100%	Pas de vote défavorable sur un sujet présenté
Monsieur Vincent SAULNIER	50%	Pas de vote défavorable sur un sujet présenté

- Laval Agglomération

Représentant de Laval Agglomération	Taux de participation	Synthèse des votes
Madame Céline LOISEAU	50%	Pas de vote défavorable sur un sujet présenté
Monsieur François BERROU	100%	Pas de vote défavorable sur un sujet présenté

ÉTAT DE LA PARTICIPATION DES REPRÉSENTANTS DES ACTIONNAIRES ET SYNTHÈSE DES VOTES À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE
--

Les taux de participation décrits ci-dessous sont calculés à partir des présences constatées durant l'unique réunion de l'assemblée générale de la société de l'exercice 2022.

Représentant du Département de la Mayenne	Taux de participation	Synthèse des votes
Monsieur Olivier RICHEFOU	100%	Pas de vote défavorable sur un sujet présenté
Représentant de Laval Agglomération	Taux de participation	Synthèse des votes
Monsieur Florian BERCAULT	0 %	Sans objet

ONZIÈME PARTIE RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES ACCORDÉS AUX MANDATAIRES

- **Représentants des actionnaires publics au sein du conseil d'administration**

Le mandat des représentants permanents de Laval Agglomération et du Département de la Mayenne au sein du conseil d'administration de la société n'est pas rémunéré.

Il n'est pas versé de jetons de présence aux administrateurs participants aux réunions du conseil d'administration.

Le cas échéant, la société dispose de la faculté de rembourser, sur présentation de justificatifs, les frais exposés par les représentants des collectivités et groupements actionnaires pour l'exercice de leur mandat au sein de la société.

Il n'a été procédé à aucun remboursement durant l'exercice 2022.

- **Mandataires sociaux**

Les fonctions de Président et de Directeur Général étant dissociées, la fonction de Directeur Général est assurée par M. Éric DUSSOLLIER depuis le 3 juin 2019.

La rémunération du Directeur Général a été fixée par délibération du conseil d'administration en date du 8 mars 2019.

Ainsi, au titre de l'exercice 2022, la rémunération du Directeur Général a été approuvée par délibération du conseil d'administration des 6 mai et 7 décembre 2022.

En application des avis de la commission d'accès aux documents administratifs (CADA) relative à la communication des informations relatives à la rémunération des agents publics, ainsi que celles relatives à la protection du secret industriel et commercial, la rémunération des collaborateurs de l'équipe de la SPL Espace Mayenne, et notamment du Directeur Général, relèvent de la stratégie générale du conseil d'administration en matière de développement commercial.

Par conséquent, la rémunération du Directeur Général n'est pas détaillée au sein du présent rapport.

DOUZIÈME PARTIE
SITUATION FINANCIÈRE DE LA SOCIÉTÉ - COMPTES ANNUELS - RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES

Les comptes annuels de l'exercice clos le 31 décembre 2022 ont été établis conformément aux règles de présentation et aux méthodes d'évaluation prévues par la réglementation en vigueur.

La durée d'un exercice comptable de la société s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Les faits marquants de l'année 2022 sont :

- La poursuite de la crise sanitaire liée à la propagation du virus covid-19, laquelle a affecté de manière très importante l'activité de la société au cours des mois de janvier et février 2022. En effet, la société n'a pas pu accueillir d'activité au cours de cette période.
- Première année d'exploitation complète d'Espace Mayenne sur une période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022, amputée des deux premiers mois de l'année en raison de la crise sanitaire.
- Le recrutement d'un troisième régisseur pour compléter l'équipe actuelle

Le résultat de la société se solde pour l'exercice clos au 31 décembre 2022 par un résultat de 206 095,92 €.

En vue de donner une vue claire et synthétique de l'activité de la société et de son évolution, nous vous présenterons ci-après les chiffres les plus significatifs.

LE COMPTE DE RESULTAT

Produits

Pour l'exercice 2022, le chiffre d'affaires s'élève à 1 060 463 € (contre 382 358 € en 2021).

Le solde du compte subventions pour 23 564 € est constitué de la participation de la collectivité Département prévue à l'article 45 du contrat de délégation de service public.

Les transferts de charges de 27 633 € comprennent :

- Un remboursement d'assurance de 25 165 €
- La prise en charge par la société à hauteur de 100 €/mois de la cotisation « chômage » du directeur
- Une indemnité de 1 000 € dans le cadre du jugement rendu dans l'affaire avec la Société Pégase Evénements

Charges

Le total des achats et charges externes s'élève à 582 637 € (contre 322 524 €) et comprennent principalement :

- Le poste électricité/chauffage : 111 999 €
- Petits équipements : 29 079 €
- Les prestations pour les événements : 125 991 €
- Locations (nacelle, chariot, manitou et autres) : 70 123 €
- Entretien et maintenance : 103 681 € (mise en place des contrats sur 2022)
- Travaux liés au sinistre : 22 290 €
- Assurances : 13 082 €
- Personnel intérimaire : 56 675€
- Honoraires du (Commissaire aux comptes, Expertise comptable , SEM LMA) : 27 331 €
- Frais téléphonie et internet : 14 340 €

Le poste impôts est expliqué par :

- Taxe apprentissage : 1 311 €
- Formation continue : 1 458 €
- CET : 200 €

Les salaires et charges sociales s'élèvent à 274.719 € pour 2022. Les salariés ont bénéficié de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat exonérée d'impôt de 1 000 € chacun. L'indemnité inflation de 100 € a également profité à un salarié.

La dotation aux amortissements de l'année 2022 est inscrite pour le montant de 16 486 €.

Le résultat net avant impôts s'élève à 249 032 €.

Le montant de l'impôt sur les sociétés est établi à 42 936 € pour 2022.

Le résultat de l'exercice se solde par un résultat de 206 096 €.

LE BILAN

Actif

L'acquisition d'un poste informatique a été réalisé en 2022 pour un montant de 938 €.

- Installations techniques : 60 125 €
- Matériel informatique : 5 370 €
- Mobilier de bureau : 43 733 €

Les créances figurant à l'actif pour 71 200 € correspondent aux créances clients de fin d'année 2022.

Les autres créances n'appellent pas de remarques.

La trésorerie présente un solde positif de 1 122 899 K€, le reversement de 300 K€ étant réalisé en 2023.

Passif

Le capital de 500 000 € est entièrement libéré en 2022.

Une subvention pour investissement pour un montant de 100 000 € est inscrite. Cette dernière suit le cadencement de la dotation aux amortissements des immobilisations « financées » pour la reprise.

La situation nette de la société s'élève à 708 364 €.

Les dettes de la société sont en relation avec l'activité et n'appellent pas de remarques.

Les produits constatés d'avance correspondent à la différence entre la participation versée (206 400 €) et la contribution réellement appelée (122 173 €) dont 23 564 € pour 2022.

Informations sur le solde des dettes fournisseurs de l'exercice

Conformément à la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008, la SPL Espace Mayenne s'applique à régler les fournisseurs d'immobilisation dans un délai de 45 jours et les factures de frais généraux et honoraires dans un délai de 30 jours. Un tableau présentant une information sur les délais de paiement, est communiqué en annexe au présent rapport de gestion.

Proposition d'affectation du résultat net annuel

Compte tenu du résultat annoncé par la société au titre de cet exercice, le Conseil d'Administration propose l'affectation suivante :

- Report à nouveau débiteur : 77 286,43 €,
- Réserve légale : 6 440,47€,
- Report à nouveau créditeur : 122 369,02 €.

Dividendes distribués

Aucun dividende n'a été distribué au cours de l'exercice 2022.

PRÉSENTATION DU BUDGET 2022

Libellés	Réalisé 2022	Budget 2022 Corrigé
Comptes de produits	1 125 844	1 016 199
Ventes de produits fabriqués, prest.serv	1 060 464	1 000 000
LOCATIONS	1 060 464	1 000 000
Subventions d'exploitation	23 564	ND
SUBVENTIONS d'EXPLOITATION	23 564	ND
Autres produits de gestion courante	40	-
PRODUITS DIVERS de GESTION COURANTE	40	-
Transfert de charges et QP Subvention Immoct	41 776	16 199
SUBVENTION INVESTISSEMENT QUOTE PART	14 142	16 199
TRANSFERT DE CHARGES DONT SINISTRE	27 634	-
Comptes de charges	919 747	873 909
Achats	142 026	178 500
ELECTRICITE	60 010	82 000
EAU	3 623	6 000
CHAUFFAGE	48 366	64 000
CARBURANTS, LUBRIFIANTS		-
FOURNITURES d'ENTRETIEN & PETITS EQUIPTS	29 079	25 500
FOURNITURES ADMINISTRATIVES	948	1 000
Services extérieurs	335 790	284 500
SOUS TRAITANCE	125 991	110 000
AUTRES LOCATIONS	70 123	71 000
PROV CHARGES LOCATIVES & de COPROPRIETE	-	500
ENTRETIEN COURANT - NETTOYAGE LOCAUX	58 126	52 000
MAINTENANCE SINISTRE	22 290	
MAINTENANCE ET CONTROLES PERIODIQUES	45 555	33 000
PRIMES d'ASSURANCES - TRANSPORT	1 350	2 000
PRIMES d'ASSURANCES - AUTRES	11 732	15 000
DOCUMENTATION ET REPROGRAPHIE	624	1 000
Autres services extérieurs	104 820	107 260
PERSONNEL INTERIMAIRE	56 675	50 000
HONORAIRES	27 331	31 500
ANNONCES & INSERTIONS	3 571	5 000
VOYAGES & DEPLACEMENTS	528	2 000
RECEPTIONS	1 884	3 000
FRAIS POSTAUX		-
FRAIS TELECOMMUNICATIONS	14 340	15 010
SERVICES BANCAIRES	242	500
COTISATIONS et CONCOURS DIVERS	250	250
Impôts, taxes et versements assimilés	2 969	4 450
TAXE D'APPRENTISSAGE (IMPOTS)	1 311	2 000
PART. des EMPLOYEURS à la FORMATION PROF	1 458	2 000
CONTRIBUTION ECONOMIQUE TERRITORIALE	200	250
TAXE FONCIERE	-	200
Charges de personnel	274 719	283 000
SALAIRES	200 463	208 000
COTISATIONS SOCIALES	74 256	75 000
Dotations	16 486	16 199
DOTATIONS AUX AMORTISSEMENTS	16 486	16 199
Impôts sur les sociétés	42 936	-
IMPOTS SUR LES SOCIETES	42 936	-
RESULTAT (profit)	206 096	142 290

RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES ET DE LA COMPENSATION POUR CONTRAINTES DE SERVICE PUBLIC

Taux d'utilisation 2021 (6 mois)	69%	10%	21%	100%	
Taux d'utilisation 2022 (12 mois)	38%	0%	56%	100%	
	Frais Administratifs	Associations sportives de l'Agglo. et Laval Virtual	Autres événements culturels et sportifs du département	Professionnels, salons et concerts	Total
Chiffre d'affaires	-	306 254	74 468	679 741	1 060 464
Autres Produits	-	15 974	2 634	23 208	41 816
Charges Externes Variables	-	71 146	12 866	158 137	242 149
Charges Externes Fixes	-	113 781	18 765	165 310	340 488
Impôts	-	1 134	187	1 647	2 968
Personnel	-	8 400	16 778	147 807	274 719
Autres Charges	-	6 298	1 039	9 150	16 487
Résultat avant Subventions	-	51 052	28 135	220 858	225 468
Subvention Agglomération	-	-	-	-	-
Subvention Département	51 052	-	27 468	-	23 564
Impôts sur les bénéfices	-	-	-	-	42 936
Résultat Net avant Impôts	-	28 135	-	220 858	206 056
Contrainte de service public	Contrainte 2	Contrainte 1	Contrainte 3		
Compensation des contraintes de service publ	Département	Agglo. de Laval	Département		

BUDGET PRÉVISIONNEL DE L'ANNÉE 2023

BUDGET	2023
	PREVISIONNEL
CHIFFRE D'AFFAIRES	
- LOCATIONS	550 000
- PRESTATIONS	650 000
	1 200 000
ACHATS & CHARGES	
- 602211 COMBUSTIBLES	2 000
- 602220 PRODUITS ENTRETIEN	2 500
<i>sous-total</i>	4 500
- 606110 ELECTRICITE	130 000
- 606120 EAU	6 000
Transferts de charges	
- 606130 CHAUFFAGE	75 000
- 606140 CARBURANT	0
- 606300 ENTRET. & PETIT EQUIP	10 000
- 606301 FOUR.PETIT EQUIP/MANIF	35 000
- 606400 FOURNA DMINISTRATIVES	1 500
- 611000 SOUS-TRAIT.DE SERVICE	140 000
- 613201 LOYER BUREAU LMA	0
- 613510 LOCATIONS MAT.TECHNIQUE	70 000
- 613540 HEBERGEMENT SITE INTERNET	1 000
- 614000 CHARGES LOCATIVES	0
- 615201 ENTRETIEN / MANIFESTATIONS	30 000
- 615510 ENTRETIEN ET REPARATION	24 000
- 615520 ENTRETIEN MA T. TRANSPORT	3 000
- 615600 MAINT. / CONTRL.PERIODIQUES	50 000
- 616100 ASSURANCE MULTIRISQUES	12 500
- 616200 ASS.RESPONSABILITE CIVILE	3 000
- 618100 DOCUMENTATION GENERALE	5 000
- 621100 PERSONNEL EXT. MANIFESTAT	60 000
- 6228 DIVERS	5 000
- 622680 HONORAIRES DIVERS	35 000
- 622700 FRAIS ACTES & CONTENTIEUX	300
- 623100 ANNONCES ET INSERTIONS	5 000
- 623400 CADEAUX A LA CLIENTELE	0
- 623600 AFFICHAGES	0
- 625100 VOYAGES ET DEPLACEMENTS	1 000
- 625700 RECEPTIONS	2 000
- 626000 FRAIS POSTAUX	0
- 626100 FRAIS TELECOMMUNICATION	14 000
- 627800 SERVICES BANCAIRES	250
- 628110 COTIS. PROFESSIONNELLES	250
<i>total</i>	723 300
MARGE GLOBALE	476 700

BUDGET		2023
		GLOBAL
IMPOT & TAXES		
- 633300 FORMATION CONTINUE		5 608
- 633500 TAXE APPRENTISSAGE		1 360
- 635110 CFE - CVAE		250
- 635120 TAXES FONCIERES		0
635 TAXES ORDURES MENAGERES		6 000
SALAIRES & CHARGES		
- 641100 SALAIRES BRUTS		
- FIXES		200 000
- déduction avantage on nature		
- VARIABLE		
- 641200 VARIATION CONGES PAYES		
- FIXES		
- VARIABLE		
- 645000 CHARGES SOCIALES		
- FIXES		80 000
- VARIABLE		
<i>total salaires et charges</i>		280 000
EXCEDENT BRUT D'EXPLOITATION		
		183 482
- 758000 AUTRES PRODUITS		0
- 681120 DOT.AMORT.IMMO.CORPOR.		16 199
- 681740 DOTATION AUX PROVISIONS		4
- 658000 AUTRES CHARGES		0
RESULTAT D'EXPLOITATION		
		167 279
- 767000 PRODUITS FINANCIERS		0
- 661160 INT.SUR EMPRUNTS & DETTES		0
RESULTAT COURANT		
		167 279
- 77..... AUTRES PRODUITS EXCEPTIONNELS		0
- 777000 QUOTE-PART SUBVENT.INVEST		16 486
- 67..... AUTRES CHARGES EXCEPTIONNELLES		0
- 695000 IMPOTS SUR LES BENEFICES		50 000
RESULTAT DE L'EXERCICE		
		133 765

Florian Bercault : *On va passer au sujet du PLIE, création de 2 postes non permanents de conseillers en insertion professionnelle pour le PLIE. Gwenaël Poisson.*

- **CC146- CRÉATION DE DEUX POSTES NON PERMANENTS DE CONSEILLER.E.S EN INSERTION PROFESSIONNELLE POUR LE PLAN LOCAL POUR L'INSERTION ET L'EMPLOI (PLIE) À TEMPS COMPLET – CONTRAT DE PROJET DE 2 ANS**

Rapporteur : Gwenaël Poisson

I - Présentation de la décision

Le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) de Laval Agglomération a pour but de faciliter l'accès à l'emploi durable des publics éloignés de l'emploi. Il s'adresse ainsi aux bénéficiaires du RSA, demandeurs d'emploi de longue durée, parent isolé et toute personne éprouvant des difficultés particulières d'insertion (marginalisation, âge, origine...) et leur propose un accompagnement renforcé visant à lever les freins à l'emploi et faciliter la mise en relation avec les entreprises.

Le PLIE de Laval Agglomération s'appuie sur un protocole d'accord signé entre l'État, le Conseil départemental et Laval Agglomération pour la période 2022-2023 et validé par le bureau communal du 25 avril 2022. Ce protocole fixe les objectifs du PLIE en termes de volume de publics à accompagner, de résultats attendus et de méthodologie d'intervention. Il sera renouvelé sur la période 2024-2027 pour couvrir l'intégralité de la programmation FSE+ 2021-2027 (répartie en deux phases 2021-2025 puis 2026/2027).

Le PLIE accompagne à tout moment environ entre 350 et 400 personnes. Pour cela, il s'appuie sur 4,5 ETP de conseiller.e.s, 1 ETP de coordination de parcours et 0,5 ETP d'assistance à coordination. Depuis 2009, une partie de l'accompagnement réalisé dans le cadre du PLIE est sous-traité (4 ETP) et fait l'objet d'un marché public.

Proposition d'évolution de l'organisation des effectifs d'accompagnement PLIE

Le marché en cours a démarré le 1^{er} janvier 2021 et prendra fin le 31 décembre 2023. Afin de poursuivre l'activité du PLIE après cette période et sans rupture pour les publics, il convient de mettre en place les nouvelles modalités d'accompagnement des bénéficiaires.

Il est proposé de choisir une organisation mixte :

- d'une part, un nouveau marché public permettant de sélectionner 2 prestataires en charge de cet accompagnement,
- et d'autre part, le recrutement de 2 conseiller.e.s via des contrats de projet d'une durée de 2 ans liés à la période de programmation FSE.

Cette proposition de diversifier la réponse en besoin en ETP de conseillers se justifie par :

- l'importance du dispositif PLIE au sein de la direction emploi et de l'EPCI, dispositif qui constitue le cœur historique des missions. Ré-internaliser une partie des postes de conseiller.e.s spécialisé.e.s dans l'accompagnement selon la méthode PLIE est un moyen de sécuriser la mission et de conserver le savoir-faire en interne.
- l'importance de conserver 2 postes via des prestataires ayant de l'expérience et une compétence solide dans l'accompagnement au sein du PLIE.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2024, les 4 ETP seraient répartis comme suit :

- 2 prestataires sélectionnés par voie de marché pour une durée de 1 an renouvelable 1 fois (période couvrant la subvention globale jusqu'en 2025) ;

- 2 conseillers en insertion recrutés via un contrat de projet d'une durée de 2 ans pour la période 2024-2025 correspondant à la période couverte par la subvention globale. Une prolongation du contrat pourra être proposée pour la poursuite de la programmation FSE+ jusqu'en 2027 dont les principales missions seront les suivantes:
 - accueillir le public,
 - accompagner à la maîtrise des outils de recherche d'emploi,
 - animer des ateliers collectifs,
 - mettre en relation le public avec les acteurs susceptibles d'apporter des réponses à leurs difficultés (centres de formation, recherche de financement, bilan de compétences),
 - élaborer un parcours d'insertion pour le demandeur d'emploi.

II - Impact budgétaire et financier

Il est à noter que le plan local pour l'insertion et son opération sur la période 2023-2025 bénéficie d'une enveloppe de 750 000 euros dont 450 000 euros de subvention FSE+. Par ailleurs, le Conseil départemental de la Mayenne cofinance l'accompagnement réalisé dans le cadre du PLIE à hauteur de 34 000 € par an.

Le coût annuel pour l'EPCI s'élèverait à 36 737 € *a minima* pour un poste sur la base d'un recrutement d'un rédacteur territorial sur la base de l'indice brut 396, base établie pour l'ensemble des contrats de projet de l'EPCI de catégorie B :

- soit 73 474€ pour 2 ans,
- soit encore, pour deux contrats de projet, un coût de 146 949 €.

Gwenaël Poisson : *Merci Monsieur le Président. Le plan local pour l'insertion et l'emploi accompagne environ 350 à 400 personnes. Pour cela, il s'appuie sur 4,5 ETP de conseillers, 1 ETP de coordination de parcours et 0,5 ETP d'assistance à coordination. Depuis 2009, 4 ETP sont réalisés et font l'objet d'un marché public. Le marché en cours que nous avons va prendre fin le 31 décembre 2023. Il convient de le mettre en place pour qu'il n'y ait pas de rupture dans l'activité. Il vous est proposé à partir de 2024 une organisation mixte, d'une part un nouveau marché public qui permet de sélectionner 2 prestataires en charge de cet accompagnement, et d'autre part de recruter 2 conseillers via des contrats de projets liés à la programmation FSE, le Fond Social Européen. Donc, cette proposition vise à diversifier la réponse, c'est-à-dire en réinternalisant en partie des postes de conseillers qui est un moyen de sécuriser la mission et de conserver le savoir en interne, et conserver 2 postes via des prestataires ayant de l'expérience solide et des compétences au sein de l'accompagnement du PLIE. À partir du 1^{er} janvier 2024, sur ces 4 postes, on aurait 2 prestataires sélectionnés par voie de marché et 2 conseillers en insertion recrutés via un contrat de projets pour 2 ans, sur la période 2024-2025 et ça pourrait être prolongé jusqu'en 2027 puisque la programmation FSE va jusqu'en 2027 et vous avez les différentes missions que ces conseillers auraient. Il est à noter, au niveau du financement, que le plan local pour l'insertion et son opération sur la période 2023-2025 bénéficient d'une enveloppe de 750 000 euros dont 450 000 euros de subvention FSE et le conseil départemental cofinance l'accompagnement à hauteur de 34 000 euros par an. Vous avez le coût que cela aurait pour l'EPCI sur la base d'un cadre B pour les 2 postes qui s'élève à 146 949 euros.*

Florian Bercault : *Merci. Est-ce qu'il y a des questions ? Non. Je vous propose de voter.*

Ceci exposé,

Il vous est proposé d'adopter la délibération suivante :

N° 146/2023

CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 2 OCTOBRE 2023

CRÉATION DE DEUX POSTES NON PERMANENTS DE CONSEILLER.E.S EN INSERTION PROFESSIONNELLE POUR LE PLAN LOCAL POUR L'INSERTION ET L'EMPLOI (PLIE) À TEMPS COMPLET – CONTRAT DE PROJET DE 2 ANS

Rapporteur : Gwenaël Poisson

LE CONSEIL COMMUNAUTAIRE,

Vu le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels,

Vu le décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique,

Vu le code général des collectivités territoriales et notamment ses articles L2121-29 et L5211-1,

Vu le titre III - Recrutement par contrat du code général de la fonction publique et notamment ses articles L332-24, 25 et 26,

Vu la délibération n° 6/2022 du 31 janvier 2022 portant mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

Considérant qu'il convient de créer deux emplois non permanents de conseiller.e en insertion professionnelle PLIE à temps complet pour une durée de 2 ans,

Après avis de la commission transition économique et enseignement,

Après avis de la commission ressources,

Sur proposition du bureau communautaire,

DÉLIBÈRE

Article 1er

À compter du 1^{er} novembre 2023, deux emplois non permanents de type contrat de projet de conseiller.e en insertion professionnelle pour le PLIE relevant de la catégorie hiérarchique B à temps complet sont créés à l'effectif des services de Laval Agglomération, rattachés à la direction emploi du département développement économique et capital humain.

Article 2

Ces emplois non permanents sont créés pour substituer à la sous-traitance complète actuelle un système mixte de sous-traitance pour moitié et de moyens humains internes pour l'autre. Les missions de ces emplois seront plus particulièrement les suivantes :

- accueillir le public,

- accompagner à la maîtrise des outils de recherche d'emploi,
- animer des ateliers collectifs,
- mettre en relation le public avec les acteurs susceptibles d'apporter des réponses à leurs difficultés (centres de formation, recherche de financement, bilan de compétences).

Ces emplois seront occupés par des agents contractuels recrutés par voie de contrat à durée déterminée pour une durée de 2 ans à partir du 1^{er} novembre 2023.

Ces contrats peuvent être renouvelés par reconduction expresse dans la limite d'une durée totale de 6 ans.

Ces contrats prendront fin :

- soit avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu,
- soit si le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut se réaliser.

Les agents contractuels recrutés devront justifier :

- d'une formation supérieure d'un niveau Bac minimum dans le domaine de l'insertion professionnelle,
- d'une première expérience sur un emploi similaire,

Article 3

Le recrutement des agents contractuels seront prononcé à l'issue d'une procédure de recrutement prévue par le décret n° 2019 1414 du 19 décembre 2019, ceci afin de garantir l'égal accès aux emplois publics.

Article 4

La rémunération sera calculée selon la grille indiciaire du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux avec l'octroi d'un régime indemnitaire défini par la délibération du 31 janvier 2022 portant mise en œuvre du RIFSEEP pour le personnel de Laval Agglomération.

Article 5

Le président de Laval Agglomération ou son représentant est autorisé à signer tout document à cet effet.

Article 6

Le président de Laval Agglomération est chargé de l'exécution de la présente délibération.

La délibération est adoptée à l'unanimité des suffrages exprimés, trois conseillers communautaires s'étant abstenus (Samia Sultani, Didier Pillon et Marie-cécile clavreul).

Florian Bercault : *On passe à la création d'un poste non permanent de conseiller d'insertion professionnel.*

- **CC147- CRÉATION D'UN POSTE NON PERMANENT DE CONSEILLER.E EN INSERTION PROFESSIONNELLE CLAUSES SOCIALES ET EXPÉRIMENTATION RSA À TEMPS COMPLET – CONTRAT DE PROJET DE 2 ANS**

Rapporteur : Gwenaël Poisson

I - Présentation de la décision

Il est sollicité la création d'un contrat de projet de conseiller.e en insertion professionnelle avec une spécialité facilitateur clauses sociales (0,5 ETP d'accompagnement socio-professionnel) et d'expérimentation RSA (0,5 ETP), rattaché à la direction emploi du département développement économique et capital humain.

Cette demande correspond à deux besoins :

1) Renforcement de la mission facilitateur clauses sociales dans les marchés publics

En lien avec le service mutualisé de la commande publique, la direction emploi du département développement économique et capital humain porte la mission de facilitateur clauses sociales dans les marchés publics.

L'objectif est multiple :

- faire connaître le dispositif et inciter les donneurs d'ordre du territoire à insérer une clause sociale dans les marchés lorsque cela est pertinent,
- aider les entreprises à trouver des profils correspondant aux critères de la clause sociale,
- accompagner les publics dans leur parcours.

La mission est actuellement portée par un agent du service pour une partie de son temps (entre 0,2 et 0,3 ETP) chargé du lien avec le service commande publique.

Cette quotité de temps de travail ne permet pas de développer le dispositif au-delà des 30 000 heures réalisées aujourd'hui, ni d'accompagner les publics de manière satisfaisante.

Dans le cadre du volet social du Plan national des achats durables (PNAD), la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) Pays de la Loire lance un appel à projets visant à renforcer le réseau des facilitateurs clauses sociales sur la région. La DREETS pourra soutenir jusqu'à 70 % du coût du poste, sur deux années.

Afin de permettre une amplification du dispositif sur le territoire, il est proposé de dégager du temps à l'agent en poste au profit de la mission (jusqu'à 0,5 ETP) et de créer un poste de conseiller en insertion avec une spécialité clauses sociales dans les marchés publics, sur le modèle de celui occupé par l'agent déjà en poste. Cela permet à la fois d'augmenter la quotité de temps allouée à la mission de facilitation (1 ETP au total au lieu de 0,2 / 0,3) et de sécuriser la mission en répartissant les tâches sur deux agents.

2) Augmentation de notre capacité d'accompagnement des publics du plan local pour l'insertion et l'emploi (PLIE) dans le cadre de l'expérimentation sur le revenu de solidarité active (RSA)

Le Conseil départemental de la Mayenne fait partie des départements retenus dans le cadre de l'expérimentation RSA/France Travail.

En tant que partenaire du Conseil départemental, nous accompagnons des bénéficiaires du RSA dans le cadre du dispositif PLIE. Le territoire d'expérimentation retenu est le secteur Laval Ouest. Le renforcement du suivi qui est attendu dans le cadre de l'expérimentation nécessite un renforcement des moyens humains de l'EPCI. En effet, le temps passé par un conseiller pour accompagner un bénéficiaire du RSA va augmenter du fait d'une charge supplémentaire en termes de suivi et de gestion administrative. L'évaluation précise du temps supplémentaire nécessaire par

dossier est difficile à réaliser, les contours de l'expérimentation évoluant au fil de l'avancée des groupes de travail sur le territoire.

Pour autant, afin de garantir une qualité de prise en charge des personnes, ce besoin en moyens humains renforcés a été exprimé auprès du Conseil départemental. Cette demande a été intégrée à la maquette financière de l'expérimentation. Le montant correspondant à 1 ETP a été validé.

Compte-tenu de la connaissance que nous avons aujourd'hui des conditions de mise en œuvre du dispositif, un 0,5 ETP nous semble cependant davantage pertinent.

C'est pourquoi il est proposé ce contrat de projet mixte comportant à la fois une mission d'accompagnement et une mission de facilitation dont les missions seront les suivantes :

- accompagner les publics : animer l'espace emploi et accompagner les publics PLIE dans le cadre de l'expérimentation RSA,
- assurer le déploiement et la mise en œuvre du dispositif des clauses d'insertion dans les marchés publics.

Il conviendrait donc de créer un poste de conseiller.e en insertion professionnelle à temps complet en contrat de projet d'une durée de deux ans.

II - Impact budgétaire et financier

Pour la partie accompagnement des publics RSA, la totalité du 0,5 ETP sera prise en charge par le Conseil départemental sur les années 2023 et 2024. Pour l'année 2025, le poste pourra être intégré à la maquette Fonds social européen (FSE) du PLIE, et bénéficier d'une prise en charge partielle à ce titre.

Pour la partie facilitation : le service s'engage à répondre à l'appel à projet de la DREETS. Le financement est prévu pour deux années, à hauteur de 70 % de la rémunération.

Le coût annuel pour l'EPCI s'élèverait à 36 737 € *a minima* sur la base d'un recrutement d'un rédacteur territorial sur la base de l'indice brut 396 soit 73 474 € pour 2 ans, base établie pour l'ensemble des contrats de projet de l'EPCI de catégorie B.

Gwenaël Poisson : *Voilà, d'un poste non permanent de conseiller en insertion professionnelle et de clauses sociales et expérimentation RSA à temps complet. On vous propose la création d'un contrat de projet qui aura un temps partagé, d'un côté pour faciliter les clauses sociales dans les marchés, et pour l'autre mi-temps, de venir en complément sur l'expérimentation RSA sur le territoire de Laval ouest puisque pour tout ce qui est les clauses sociales dans les marchés publics, nous avons actuellement une personne qui fait 0,2 à 0,3 % de l'ETP pour cette mission et ce n'est pas suffisant. Donc en augmentant ça permettrait de faire connaître le dispositif et d'inciter les donneurs d'ordre du territoire à insérer une clause sociale dans les marchés, d'aider les entreprises à trouver les profils et d'accompagner les publics retenus dans leur parcours. Donc, avec la personne qui le fait déjà, on essaierait de monter à 0,5, on aurait avec 2 personnes 1 ETP complet sur cette mission. D'autre part, avec l'expérimentation RSA, on estime que 0,5 ETP pour l'instant semble davantage pertinent qu'un poste qui a été validé dans le cadre de la programmation de l'expérimentation avec les aides qu'on a obtenues de l'État. C'est pourquoi on vous propose ce contrat de projet mixte comportant à la fois une mission d'accompagnement et une mission de facilitation dans les missions. Donc accompagner les publics dans le cadre de l'expérimentation RSA et assurer le déploiement et la mise en œuvre du dispositif des clauses sociales dans l'insertion. Pour la partie accompagnement des publics RSA, la totalité de ce demi-ETP sera pris en charge par le conseil départemental et ça pourra être intégrer dans la maquette du fond social européen. Et pour la partie facilitation dans les clauses sociales, le service s'engage à répondre à l'appel à projets de la DREETS donc qui pourrait amener un financement à hauteur de 70 % de la rémunération.*

Florian Bercault : *Merci. Est-ce qu'il y a des questions, observations ? Fabien Robin.*

Fabien Robin : *Juste pour expliquer mon vote contre lorsqu'on va délibérer. Je ne vote pas évidemment, on ne m'entend pas ? Je ne voterai pas contre évidemment le premier mi-temps, mais sur le second, je suis cohérent avec mon vote contre lorsque l'agglomération a délibéré la caution sur ce dispositif de solidarité active qui me surprend. J'ai été surpris d'ailleurs que ça ne fasse pas débat en interne politiquement le fait d'appuyer ce dispositif qui a été créé par tous les acteurs sociaux. On sait que c'est voué à l'échec, on sait que ça va coûter une fortune et c'est vrai qu'on s'inscrive à travers ce recrutement de mi-temps, j'aurai préféré qu'on le mette effectivement ce mi-temps d'accompagnement à l'insertion sur des dispositifs qui ont déjà été éprouvés et sur des besoins, des besoins qu'on a réellement sur territoire. Je voulais juste expliquer mon vote contre cette délibération.*

Florian Bercault : *Pour clarifier la position de Laval Agglomération, une fois encore on est plutôt en dernière roue du carrosse dans l'information qui circule sur cette expérimentation puisque comme on est très entremêlé avec le Département, comme pour les mobilités, je pense que la méthode de l'expérimentation reste une bonne méthode, même si on peut avoir des a priori négatifs que je peux évidemment partager politiquement, il me semble nécessaire d'expérimenter quand ça va dans le sens de l'accompagnement, ça me semble nécessaire. Justement, de part l'évaluation qui est demandée aussi à la suite de l'expérimentation, on pourra juger ou non de continuer cette expérimentation. Voilà pourquoi ça a peut-être moins fait de débat pour répondre à cette interrogation. Je ne sais pas s'il y a d'autres remarques. Bruno Bertier.*

Bruno Bertier : *Je me sens obligé d'expliquer mon vote ce soir. En tant que conseiller départemental, je fais partie des conseillers départementaux qui se sont opposés à cette expérimentation. Le lieu ce soir n'est pas dire si on est pour ou contre cette expérimentation puisqu'elle a été actée par le Département. Donc, ce soir c'est la création des postes pour accompagner une décision qui n'a pas été prise par Laval Agglomération. Donc moi je voterai mais je réexprime ce soir, comme tu viens de le faire, et je crois qu'il y a d'autres collègues départementaux qui l'ont fait aussi. Nous avons été opposés à cette expérimentation en tant que conseillers départementaux mais je voterai ce soir la délibération qui n'est pas d'acter cette expérimentation. Évidemment, ça aurait été un vote tout autre.*

Florian Bercault : *Est-ce qu'il y a d'autres remarques ? Non. Je vous propose donc de voter, sauf ceux qui se sont exprimés, qui votent quand même, oui pardon. Votez favorablement.*

Ceci exposé,

Il vous est proposé d'adopter la délibération suivante :
N° 147/2023

CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 2 OCTOBRE 2023

CRÉATION D'UN POSTE NON PERMANENT DE CONSEILLER.E EN INSERTION PROFESSIONNELLE CLAUSES SOCIALES ET EXPÉRIMENTATION RSA À TEMPS COMPLET – CONTRAT DE PROJET DE 2 ANS

Rapporteur : Gwenaël Poisson

LE CONSEIL COMMUNAUTAIRE,

Vu le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels,

Vu le décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique,

Vu le code général des collectivités territoriales et notamment ses articles L2121-29 et L5211-1,

Vu le titre III - Recrutement par contrat du code général de la fonction publique, et notamment ses articles L332-24, 25 et 26,

Vu la délibération n° 6/2022 du 31 janvier 2022 portant mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),
Qu'il convient de créer un emploi non permanent de conseiller.e en insertion professionnelle clauses sociales et expérimentation RSA à temps complet pour une durée de 2 ans,

Après avis de la commission transition économique et enseignement supérieur,

Après avis de la commission ressources,

Sur proposition du bureau communautaire,

DÉLIBÈRE

Article 1er

À compter du 1^{er} novembre 2023, un emploi non permanent de type contrat de projet de conseiller.e en insertion professionnelle clauses sociales et expérimentation RSA relevant de la catégorie hiérarchique B à temps complet est créé à l'effectif des services de Laval Agglomération, rattaché au département développement économique et capital humain – direction emploi.

Article 2

Cet emploi non permanent est créé pour permettre de renforcer la mission facilitateur clauses sociales dans les marchés publics et d'augmenter la capacité d'accompagnement des publics PLIE dans le cadre de l'expérimentation RSA.

Les missions de cet emploi seront plus particulièrement les suivantes :

- accompagner les publics : animer l'espace emploi et accompagner les publics PLIE dans le cadre de l'expérimentation RSA,
- assurer le déploiement et la mise en œuvre du dispositif des clauses d'insertion dans les marchés publics.

Cet emploi sera occupé par un agent contractuel recruté par voie de contrat à durée déterminée pour une durée de 2 ans à partir du 1^{er} novembre 2023.

Ce contrat peut être renouvelé par reconduction expresse dans la limite d'une durée totale de 6 ans.

Ce contrat prendra fin :

- soit avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu,
- soit si le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut se réaliser.

L'agent contractuel recruté devra justifier :

- d'une formation supérieure d'un niveau Bac minimum dans le domaine de l'insertion professionnelle,
- d'une première expérience sur un emploi similaire.

Article 3

Le recrutement de l'agent contractuel sera prononcé à l'issue d'une procédure de recrutement prévue par le décret n° 2019 1414 du 19 décembre 2019, ceci afin de garantir l'égal accès aux emplois publics.

Article 4

La rémunération sera calculée selon la grille indiciaire du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux avec l'octroi d'un régime indemnitaire défini par la délibération du 31 janvier 2022 portant mise en œuvre du RIFSEEP pour le personnel de Laval Agglomération.

Article 5

Le président de Laval Agglomération ou son représentant est autorisé à signer tout document à cet effet.

Article 6

Le président de Laval Agglomération est chargé de l'exécution de la présente délibération.

La délibération est adoptée à la majorité des suffrages exprimés, cinq conseillers communautaires s'étant abstenus (Loïc Broussey, Guillaume Agostino, Samia Saultani, Didier Pillon et Marie-Cécile Clavreul) et un conseiller communautaire ayant voté contre (Fabien Robin).

Florian Bercault : *On passe à la création d'un poste non permanent d'encadrant technique.*
Gwenaël Poisson.

- **CC148- CRÉATION D'UN POSTE NON PERMANENT D'ENCADRANT.E TECHNIQUE À TEMPS COMPLET – CONTRAT DE PROJET DE 2 ANS**

Rapporteur : Gwenaël Poisson

I - Présentation de la décision

La décision de Laval Agglomération de poursuivre :

- 1) l'opération chantier d'avenir sur la période 2024/2025 en mobilisant le dispositif contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement vers l'emploi (CUI CAE) ou toute autre forme de contrat aidé,

- 2) et la conservation d'un modèle à deux équipes,

implique le recrutement d'un.e encadrant.e technique à compter du 1^{er} janvier 2024 pour une durée de 2 ans sous la forme d'un contrat de projet.

La délibération du bureau communautaire du 25 janvier 2021 relative à la création d'un second poste d'encadrant.e technique avait pris la forme d'un emploi permanent sur la période de mai 2021 à décembre 2023, le contrat de projet n'existant pas encore.

Les missions confiées à l'encadrant.e technique sont :

- d'encadrer des salariés en contrats aidés

et d'organiser des chantiers avec les services techniques des collectivités de Laval Agglomération.

II - Impact budgétaire et financier

Le coût annuel pour l'EPCI s'élèverait à 36 737 € *a minima* sur la base d'un recrutement d'un.e technicien.ne territorial.e sur la base de l'indice brut 396, base établie pour l'ensemble des contrats de projet de l'EPCI de catégorie B, soit 73 474 € pour 2 ans.

Gwenaël Poisson : *Je ne vais pas revenir sur l'expérimentation, on a un bilan en cours. On verra ce que ça donne. Il y a des positions officielles. J'avais une réunion de travail en visio avec les 18 départements l'autre jour en présence du ministre. Il y avait une unanimité de l'ensemble des départements, y compris les départements voisins pour dire que l'expérience était plutôt positive quand même. Mais voilà, un bilan sera fait. Il sera possible d'en reparler, mais il y a toujours des précautions qui sont prises, notamment sur les orientés sociaux vers lesquels il faut être vigilant et le Département l'est.*

Il reste la création d'un poste non permanent d'encadrant technique à temps complet. Ce n'est pas une création de poste, c'est la continuité puisque nous avons l'opération Chantiers d'Avenir d'un côté, enfin les 2 équipes de Chantiers d'Avenir en fait, le contrat d'accompagnement vers l'emploi. Nous avons donc capacité à accueillir 12 personnes sur chaque équipe. Nous avons 2 encadrants et là il convient de prolonger le contrat de la personne qui est déjà en place, qui encadre les salariés en contrat aidé et d'organiser les chantiers avec les services techniques des collectivités de Laval Agglomération. Vous avez le montant pour 2 ans de ce poste.

Florian Bercault : *Est-ce qu'il y a des questions ? Non. Je vous propose de voter.*

Ceci exposé,

Il vous est proposé d'adopter la délibération suivante :

N° 148/2023

CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 2 OCTOBRE 2023

CRÉATION D'UN POSTE NON PERMANENT D'ENCADRANT.E TECHNIQUE À TEMPS COMPLET – CONTRAT DE PROJET DE 2 ANS

Rapporteur : Gwenaël Poisson

LE CONSEIL COMMUNAUTAIRE,

Vu le code général des collectivités territoriales et notamment ses articles L2121-29 et L5211-1,

Vu le titre III - Recrutement par contrat du code général de la fonction publique, et notamment ses articles L332-24, 25 et 26,

Vu la délibération n° 6/2022 du 31 janvier 2022 portant mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

Vu le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels,

Vu le décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique,

Vu la délibération n° 17/2021 du bureau communautaire du 21 janvier 2021 relatif au bilan et à la poursuite du dispositif chantier d'avenir 2021-2023,

Considérant qu'il convient de créer un emploi non permanent d'encadrant.e technique à temps complet pour une durée de 2 ans,

Après avis de la commission transition économique et enseignement supérieur,

Après avis de la commission ressources,

Sur proposition du bureau communautaire,

DÉLIBÈRE

Article 1er

À compter du 1^{er} janvier 2024, un emploi non permanent d'encadrant.e technique relevant de la catégorie hiérarchique B à temps complet est créé à l'effectif des services de Laval Agglomération, rattachés à la direction emploi du département développement économique et capital humain.

Article 2

Cet emploi non permanent est créé pour permettre la poursuite du dispositif chantier avenir sur la période 2024/205 avec le maintien de deux équipes avec la double architecture chantier d'avenir / chantier tremplin.

Les missions de l'encadrant technique seront plus particulièrement les suivantes :

- accueillir le personnel en insertion, présenter le travail et expliquer les chantiers,
- répartir les activités et donner les consignes de travail,
- former les agents en insertion aux différents métiers exercés,
- évaluer les compétences techniques, les capacités d'apprentissage et les savoirs être des agents en insertion.

Cet emploi sera occupé par un agent contractuel recruté par voie de contrat à durée déterminée pour une durée de 2 ans à partir du 1^{er} janvier 2024.

Ce contrat peut être renouvelé par reconduction expresse dans la limite d'une durée totale de 6 ans.

Ce contrat prendra fin :

- soit avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu,
- soit si le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut se réaliser.

L'agent contractuel recruté devra justifier :

- d'une formation supérieure d'un niveau Bac minimum dans le domaine de des différents métiers du bâtiment,
- d'une expérience dans la formation de publics en difficultés et d'une expérience dans l'encadrement de groupe d'adultes en réinsertion.

Article 3

Le recrutement des agents contractuels seront prononcé à l'issue d'une procédure de recrutement prévue par le décret n°2019 1414 du 19 décembre 2019, ceci afin de garantir l'égal accès aux emplois publics.

Article 4

La rémunération sera calculée selon la grille indiciaire du cadre d'emplois des techniciens territoriaux avec l'octroi d'un régime indemnitaire défini par la délibération du 31 janvier 2022 portant mise en œuvre du RIFSEEP pour le personnel de Laval Agglomération.

Article 5

Le président de Laval Agglomération ou son représentant est autorisé à signer tout document à cet effet.

Article 6

Le président de Laval Agglomération est chargé de l'exécution de la présente délibération.

La délibération est adoptée à l'unanimité.

Florian Bercault : *On continue. Bernard Bourgeois. Création d'un poste de coordinateur/coordinatrice de contrat local de santé.*

- **CC149- CRÉATION D'UN POSTE NON PERMANENT DE COORDONNATEUR.TRICE DU CONTRAT LOCAL DE SANTÉ À TEMPS COMPLET – CONTRAT DE PROJET 3 ANS**

Rapporteur : Bernard Bourgeois

I - Présentation de la décision

Le précédent Contrat local de santé (CLS) porté par la ville de Laval est arrivé à échéance le 31 décembre 2021. Il a bénéficié d'une prorogation d'un an accordée par l'Agence Régionale de Santé (ARS) pour permettre son évaluation et l'écriture d'un nouveau contrat à l'échelle de Laval Agglomération.

Cette démarche a été conduite durant l'année 2022 et s'est conclue par l'adoption à l'unanimité du nouveau Contrat local de santé par le conseil communautaire en mars 2023 pour une période allant jusqu'en 2026.

Parallèlement à ce travail, la réorganisation des services de la ville de Laval et de Laval Agglomération a été conduite durant l'année 2022 et a abouti à la création de la DGA Solidarités et soins pour tous (SSPT) au sein de laquelle se trouve, entre autres, une direction santé-handicap. Aujourd'hui, la directrice santé-handicap est également en charge de l'animation du Contrat local de santé à l'échelle de Laval Agglomération. Ce CLS 2023-2026 se décline en 5 axes :

- contribuer à l'adaptation de l'offre de santé ;
- contribuer aux actions de promotion et de prévention et de réduction des risques ;
- promouvoir la santé environnementale ;
- faciliter le parcours d'accompagnement des personnes cibles (personnes âgées, personne en situation de handicap...);
- contribuer à la promotion des actions favorisant une bonne santé mentale.

L'enjeu du déploiement du Contrat local de santé réside avant tout dans l'élargissement du territoire qui impose de créer de nouvelles collaborations avec des partenaires qu'il conviendra d'identifier dans toutes les communes.

L'objectif est de doter le CLS d'une coordination dédiée afin de permettre un positionnement plus opérationnel de chacun au sein de la direction santé-handicap et de déployer toutes les actions prévues dans les différents axes. Le contrat de projet épousera la durée du CLS, soit 3 ans.

Le coordonnateur.trice du contrat local de santé contractuel.le aura pour mission de :

- piloter et coordonner le Contrat local de santé de Laval Agglomération en lien avec les partenaires institutionnels, associatifs, et municipaux ;
- développer et coordonner des actions de prévention et d'éducation visant à réduire les inégalités sociales, territoriales et environnementales de santé ;
- développer des synergies avec les acteurs du territoire public (acteurs associatifs et professionnels), pour faciliter l'accès des habitants à la santé ;
- enrichir le Contrat local de santé d'outils méthodologiques et de pilotage des actions (préparation, suivi, évolution) ;
- rechercher les articulations et les coopérations à mettre en œuvre avec les acteurs locaux.

II - Impact budgétaire et financier

Il est à noter que le Contrat local de santé est financé par l'ARS à hauteur de 50 000 € pour Laval Agglomération. L'intégration du CLSM (Conseil local en santé mentale) au sein du CLS s'accompagne également de 20 000 € annuels.

Une demande de financement a été déposée au Conseil départemental à hauteur de 10 000 € par an sur 3 ans.

Le financement total peut donc être de 80 000 € par an.

Le coût annuel pour l'EPCI s'élèverait à 50 500 € *a minima* sur la base d'un recrutement d'un.e attaché.e territorial.e sur la base de l'indice brut 653 soit 151 500 € pour 3 ans, base établie pour l'ensemble des contrats de projet de l'EPCI.

Bernard Bourgeais : Effectivement c'est un poste pour une durée de 3 ans. Vous savez qu'on a mis en place le contrat local de santé en juin dernier qui va s'étaler sur 3 ans. Aujourd'hui, ce contrat local de santé est suivi par la directrice Santé Handicap qui est en même temps en charge de l'animation de ce contrat. Si on veut vraiment se donner toutes les chances de réussir le déploiement, il faut vraiment qu'il y ait quelqu'un de dédié sur ce projet pour vraiment avancer et faire en sorte que toutes les collaborations, tous les partenariats puissent être réellement mis en place, d'où cette nécessité de créer ce poste de coordination, ce qui va permettre à chacun de s'impliquer complètement. En termes de financement, il faut rappeler que ce CLS est financé par l'ARS à hauteur de 50 000 euros par an pour l'agglomération, en y intégrant le contrat local en santé mentale. Il y a un accompagnement complémentaire de 20 000 euros par an. Une demande de financement a été déposée au Conseil Départemental à hauteur de 10 000 euros par an, aussi sur 3 ans. Ça veut donc dire que le financement peut donc être de 80 000 euros par an. Le poste pour lequel nous sommes sollicités ce soir coûterait environ 50 500 euros sur la base d'un recrutement d'un attaché territorial.

Florian Bercault : Est-ce qu'il y a des questions ? Non. Je vous propose de voter. Excusez-moi. Éric Paris.

Éric Paris : J'en profite puisqu'on parle du CLS Laval Agglomération pour lancer un appel aux maires qui n'ont pas encore désigné leur référent santé, à le faire et en informer le plus rapidement possible Marie Schaettel.

Bernard Bourgeais : Merci Éric. Sachant qu'aujourd'hui il y a une grande majorité de communes qui ont répondu. Les quelques retardataires, je pense que dans la semaine ça sera bon, on acceptera.

Florian Bercault : J'espère que la ville de Laval l'a bien fait. Je vous invite à voter. Il n'y a pas de besoin de délibération. C'est plus pour le bon fonctionnement du CLS. La santé est un sujet sur lequel on doit tous se mobiliser, même si on regrette que l'État ne finance pas plus évidemment ce poste-là.

Ceci exposé,

Il vous est proposé d'adopter la délibération suivante :

CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 2 OCTOBRE 2023

CRÉATION D'UN POSTE NON PERMANENT DE COORDONNATEUR.TRICE DU CONTRAT LOCAL DE SANTÉ À TEMPS COMPLET – CONTRAT DE PROJET 3 ANS

Rapporteur : Bernard Bourgeais

LE CONSEIL COMMUNAUTAIRE,

Vu le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels,

Vu le décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique,

Vu le code général des collectivités territoriales et notamment ses articles L2121-29 et L5211-1,

Vu le titre III - Recrutement par contrat du code général de la fonction publique, et notamment ses articles L332-24, 25 et 26,

Vu la délibération n° 6/2022 du 31 janvier 2022 portant mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

Vu la délibération n° 33/2023 du conseil communautaire du 23 mars 2023 d'adoption d'un Contrat local de santé 2023-2026 pour Laval Agglomération,

Considérant qu'il convient de créer un emploi non permanent de coordonnateur.trice du Contrat local de santé à temps complet pour une durée de 3 ans,

Après avis de la commission actions sociales et santé,

Après avis de la commission ressources,

Sur proposition du bureau communautaire,

DÉLIBÈRE

Article 1er

À compter du 1^{er} novembre 2023, un emploi non permanent de coordonnateur.trice du Contrat local de santé contractuel relevant de la catégorie hiérarchique A à temps complet est créé à l'effectif des services de Laval Agglomération, rattaché à la direction générale adjointe solidarités et soins pour tous – direction santé handicap – service santé, care et prévention.

Article 2

Cet emploi non permanent est créé pour permettre de répondre au déploiement du Contrat local de santé sur l'ensemble du territoire de Laval Agglomération et à la mise en place de nouvelles collaborations avec des partenaires à identifier dans toutes les communes.

Les missions de cet emploi seront plus particulièrement les suivantes :

- piloter et coordonner le Contrat local de santé de Laval Agglomération en lien avec les partenaires institutionnels, associatifs, et municipaux ;

- développer et coordonner des actions de prévention et d'éducation visant à réduire les inégalités sociales, territoriales et environnementales de santé ;
- développer des synergies avec les acteurs du territoire public (acteurs associatifs et professionnels), pour faciliter l'accès des habitants à la santé ;
- enrichir le Contrat local de santé d'outils méthodologiques et de pilotage des actions (préparation, suivi, évolution) ;
- rechercher les articulations et les coopérations à mettre en œuvre avec les acteurs locaux.

Cet emploi sera occupé par un agent contractuel recruté par voie de contrat à durée déterminée pour une durée de 3 ans à partir du 1^{er} novembre 2023.

Ce contrat peut être renouvelé par reconduction expresse dans la limite d'une durée totale de 6 ans.

Ce contrat prendra fin :

- soit avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu,
- soit si le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut se réaliser.

L'agent contractuel recruté devra justifier :

- d'une formation supérieure d'un niveau minimum Bac + 3 dans le domaine de la santé publique et /ou du développement local,
- d'une connaissance du milieu de la santé et des politiques publiques dans le domaine de la santé publique.

Article 3

Le recrutement de l'agent contractuel sera prononcé à l'issue d'une procédure de recrutement prévue par le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019, ceci afin de garantir l'égal accès aux emplois publics.

Article 4

La rémunération sera calculée selon la grille indiciaire du cadre d'emplois des attachés territoriaux avec l'octroi d'un régime indemnitaire défini par la délibération du 31 janvier 2022 portant mise en œuvre du RIFSEEP pour le personnel de Laval Agglomération.

Article 5

Le président de Laval Agglomération ou son représentant est autorisé à signer tout document à cet effet.

Article 6

Le président de Laval Agglomération est chargé de l'exécution de la présente délibération.

La délibération est adoptée à l'unanimité des suffrages exprimés, trois conseillers communaux s'étant abstenus (Samia Sultani, Didier Pillon et Marie-Cécile Clavreul).

Florian Bercault : La création d'un poste non permanent de chargé de mise en place des fiches de poste au sein du service emplois et compétences de la DRH. Bruno Bertier.

- **CC150- CRÉATION D'UN POSTE NON PERMANENT DE CHARGÉ.E DE LA MISE À NIVEAU DES FICHES DE POSTE AU SEIN DU SERVICE EMPLOI & COMPÉTENCES (DRH) À TEMPS COMPLET – CONTRAT DE PROJET 1 AN**

Rapporteur : Bruno Bertier

I - Présentation de la décision

La fiche de poste est la pierre angulaire de tout.e encadrant.e, outil de dialogue avec l'agent mais aussi le département des ressources humaines.

La modernisation de l'administration des collectivités lavalloises et de Laval Agglomération nécessitant un travail de fond de "réengagement" managérial, le travail sur les fiches de postes devrait en toute logique, avant tout, reposer sur cet outil. Or il s'avère que le système de rédaction, collecte, mise à jour et dialogue autour des fiches de poste est défaillant.

Afin de réaliser les axes d'amélioration et tant le projet d'administration, que le réengagement managérial, que de nombreuses actions des lignes directrices de gestion, le département des ressources humaines (DGA Accompagnement humain et financier) souhaite recruter pour son service emploi & compétences un.e chargé.e de projets pour une durée d'un an dont les missions seront les suivantes :

- analyser la bibliothèque de fiches de poste dont :
 - adéquation de l'existant avec la nouvelle organisation et la mise en place des groupes de fonction,
 - identification des manques, des versions dépassées, etc.,
 - classement et comparabilité
- mettre à niveau la bibliothèque de fiches de poste dont :
 - accompagnement des directeur.trice.s administratif.ve.s et financier.e.s dans le comblement des manques et révision des fiches,
 - conception et mise en place du dispositif d'harmonisation des fiches de poste (en intégrant la place du dialogue social),
 - conception et mise en place d'un process partagé pour la mise à jour régulière des fiches de poste.

À ce titre, la mission sera également "passerelle" entre service emploi & compétences et service pilotage, prospective et données RH.

Si possible, la mission pourra également intégrer un volet de préfiguration de l'approche par compétence :

- mise en place d'un référentiel,
- définition des cadrages d'évolution, aires de mobilité, etc.

Il conviendrait donc de créer un poste de chargé.e de projet (contrat de projet de 1 an) à temps complet.

II - Impact budgétaire et financier

Le coût annuel pour l'EPCI s'élèverait à 50 500 € *a minima* sur la base d'un recrutement d'un.e attaché.e territorial.e sur la base de l'indice brut 653, base établie pour l'ensemble des contrats de projet de l'EPCI.

L'ensemble des postes du département RH répond à une clé de mutualisation fixée à ce jour à 71,74 % Ville et 28,26 % Agglo. Il en sera de même pour ce contrat de projet.

Bruno Bertier : *Il s'agit ce soir d'un contrat de projet sur 1 an pour en effet retravailler toutes nos fiches de poste qui est la pierre angulaire de tout encadrant, un outil de dialogue avec l'agent mais aussi le département des ressources humaines, la modernisation de l'administration des collectivités lavalloises et Laval Agglomération nécessitent un travail de fonds et de réengagement managérial. Le travail sur les fiches de poste devrait en toute logique reposer sur cet outil. Autant vous dire qu'aujourd'hui, sur cette notion-là, nous sommes défaillants, voire très défaillants. Afin de réaliser les axes d'amélioration et tant le projet d'administration que le réengagement managérial que de nombreuses actions des lignes directrices de gestion, le département des ressources humaines souhaite recruter pour son service emplois et compétences un chargé ou une chargée de projet pour une durée d'un an dont les missions seraient les suivantes :*

- l'analyse de la bibliothèque des fiches de poste,*
- la mise à niveau de ladite bibliothèque de fiches de poste,*
- et si possible aussi la mission pourra également intégrer un volet de préfiguration de l'approche par compétence avec la mise en place notamment d'un référentiel.*

Il conviendrait de créer ce poste de chargé de projets pour une durée d'un an à temps complet. Le coût annuel pour l'EPCI s'élèverait à 50 500 euros avec une clé de répartition de 71,74 % pour la ville de Laval et 28,26 % pour Laval Agglomération. Voilà rapidement dit.

Florian Bercault : *Merci beaucoup. Est-ce qu'il y a des questions ? Non. Je vous propose de voter. Si, il y a une question pardon. Vincent Paillard.*

Vincent Paillard : *Je félicite la création de ce poste parce qu'il vient en amont de la prochaine délibération qui est la mise en place de RIFSEEP. La mise en place de RIFSEEP, sur Laval Agglomération, il n'était pas abouti. Nous ce qu'on ne retrouve pas dans nos collectivités, on ne pouvait pas se le permettre. Il n'était pas abouti parce qu'on ne faisait pas valoir le CIA. Et le CIA, pour bien l'utiliser, il faut faire du management. J'ai entendu ici en cette institution dire qu'on ne pouvait pas mettre le CIA en place parce qu'on n'avait pas les compétences pour faire du management. Là aujourd'hui on est devant le fait accompli. On est obligé d'aller au bout de la démarche. C'est très bien mais je trouve que ça arrive un peu tard.*

Florian Bercault : *Bruno Bertier.*

Bruno Bertier : *Non, je prends ce qui est positif, c'est-à-dire qu'on est dans une démarche aujourd'hui pour permettre un meilleur management. On était défaillant, on était très défaillant sur le sujet. Les sujets n'ont pas, vous dites que ça arrive un peu tard, ça fait 3 ans que nous sommes élus. Les sujets n'ont pas manqué. Quand nous sommes arrivés, il y avait un RIFSEEP qui n'existait pas dans les tiroirs, qu'il a fallu mettre en place au bout d'un an. Il a fallu, dans le cadre du dialogue social, retravailler beaucoup de textes. Voilà. J'estime, et on ne pouvait pas tout faire en 3 ans. On suit un agenda social qui est déjà très chargé et pour ceux qui siègent avec moi dans certains instances, je crois qu'on n'a pas chômé depuis 3 ans. Oui ça va dans le bon sens, il nous faut cet outil parce qu'aujourd'hui, notamment au moment des entretiens annuels, cette fiche de poste, lorsqu'elle est manquante, ça pose un problème pour l'encadrement. Comment estimer le travail fait sur une année et le travail à faire pour l'année suivante, et comment on peut évaluer s'il n'y a pas de fiche de poste ? On avait pris énormément de retard et pas sur les 3 dernières années, sur de très très longues années. On est courageux en voulant créer ce poste et puis c'est demandé aussi par les organisations syndicales mais à juste titre. On va essayer d'être au rendez-vous. Ça va prendre énormément de temps. C'est pour ça qu'on part sur un an. J'espère que dans un an, on sera au rendez-vous sur cette notion-là.*

Florian Bercault : *Vincent Paillard.*

Vincent Paillard : *Merci pour cette réponse. Cependant, elle s'impose à nous parce que la Cour régionale des comptes nous l'imposait dans son rapport. C'est que le CIA, le RIFSEEP n'était pas abouti dans sa mise en place. Et donc, on avait exclu l'idée qu'on avait le CIA et finalement il s'est imposé à nous.*

Bruno Bertier : *Et l'État nous demandait de mettre rapidement le RIFSEEP, c'est-à-dire qu'il fallait avant le mois de mars 2022 que ce RIFSEEP soit mis en place. Je rappelle que le Département ou certains siègent ici, ça a été un travail sur 3 ans. Nous, nous l'avons fait sur un an. Que lorsque nous sommes arrivés en 2020, il n'y avait rien de fait sur le RIFSEEP. Quand je dis rien, il n'y avait rien. C'est 1 800 agents. C'est une collectivité de 1 800 agents. Nous avons pendant un an travaillé sur le RIFSEEP. Oui il aurait fallu faire ça de pair, au même moment. On ne pouvait pas tout faire et tout absorber en une seule fois. Je retiendrai vos encouragements et on va dans le bon sens.*

Florian Bercault : *C'est tout à fait le message d'ailleurs je crois. Je vous invite à voter.*

Ceci exposé,

Il vous est proposé d'adopter la délibération suivante :

N° 150/2023

CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 2 OCTOBRE 2023

CRÉATION D'UN POSTE NON PERMANENT DE CHARGÉ.E DE LA MISE À NIVEAU DES FICHES DE POSTE AU SEIN DU SERVICE EMPLOI & COMPÉTENCES (DRH) À TEMPS COMPLET – CONTRAT DE PROJET 1 AN

Rapporteur : Bruno Bertier

LE CONSEIL COMMUNAUTAIRE,

Vu le code général des collectivités territoriales et notamment ses articles L2121-29 et L5211-1,

Vu le titre III - Recrutement par contrat du code général de la fonction publique, et notamment ses articles L332-24, 25 et 26,

Vu la délibération n° 6/2022 du 31 janvier 2022 portant mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

Vu le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels,

Vu le décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique,

Considérant qu'il convient de créer un emploi non permanent de chargé.e de la mise à niveau des fiches de poste à temps complet pour une durée d'un an, auprès du service emploi & compétences du département des ressources humaines

Après avis de la commission ressources,

Sur proposition du bureau communautaire,

DÉLIBÈRE

Article 1er

À compter du 1^{er} juin 2023, un emploi non permanent de chargé.e de la mise à niveau des fiches de poste contractuel.le relevant de la catégorie hiérarchique A à temps complet est créé à l'effectif des services de Laval Agglomération, rattaché au service emploi & compétences du département des ressources humaines.

Article 2

Cet emploi non permanent est créé pour mener à bien ce projet la mise à niveau des fiches de poste. Les missions de cet emploi seront plus particulièrement les suivantes :

- analyser la bibliothèque de fiches de poste dont :
 - adéquation de l'existant avec la nouvelle organisation et la mise en place des groupes de fonction,
 - identification des manques, des versions dépassées, etc.,
 - classement et comparabilité.
- mettre à niveau la bibliothèque de fiches de poste dont :
 - accompagnement des directeur.trice.s administratif.ve.s et financier.e.s dans le comblement des manques et révision des fiches
 - conception et mise en place du dispositif d'harmonisation des fiches de poste (en intégrant la place du dialogue social),
 - conception et mise en place d'un process partagé pour la mise à jour régulière des fiches de poste.

Cet emploi sera occupé par un agent contractuel recruté par voie de contrat à durée déterminée pour une durée de 1 an à partir du 1^{er} novembre 2023.

Ce contrat peut être renouvelé par reconduction expresse dans la limite d'une durée totale de 6 ans.

Ce contrat prendra fin :

- soit avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu,
- soit si le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut se réaliser.

L'agent contractuel recruté devra justifier :

- formation universitaire niveau 6 dans le domaine des ressources humaines ;
- maîtrise des principes de l'analyse et du développement des compétences, intérêt manifeste pour l'emploi public et ses spécificités, et pour le dialogue en général et ses déclinaisons spécifiques au projet: dialogue social, de gestion, managérial ;
- expérience dans le domaine de l'ingénierie en ressources humaines.

Article 3

Le recrutement de l'agent contractuel sera prononcé à l'issue d'une procédure de recrutement prévue par les décrets n° 2019 1414 du 19 décembre 2019, ceci afin de garantir l'égal accès aux emplois publics.

Article 4

La rémunération sera calculée selon la grille indiciaire du cadre d'emplois des attachés territoriaux avec l'octroi d'un régime indemnitaire défini par la délibération du 31 janvier 2022 portant mise en œuvre du RIFSEEP pour le personnel de Laval Agglomération.

Article 5

Le président de Laval Agglomération ou son représentant est autorisé à signer tout document à cet effet.

Article 6

Le président de Laval Agglomération est chargé de l'exécution de la présente délibération.

La délibération est adoptée à l'unanimité.

Florian Bercault : *Et la délibération d'après, on y vient, le RIFSEEP, puisque c'est un engagement qu'on a pris, c'est qu'annuellement, on se questionne sur son application et peut-être l'améliorer, le corriger, l'adapter en fonction des remontées qu'on peut avoir ou des remontées des organisations syndicales. N'est-ce-pas ? Bruno Bertier.*

- **CC151- RÉVISION DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

Rapporteur : Bruno BERTIER,

I - Présentation de la décision

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, la collectivité a mis en place le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au 1^{er} mars 2022, en adoptant la délibération n° 6/2022 du 31 janvier 2022.

Suite au recours formulé par la Préfecture, dans sa décision en date du 21 décembre 2022, le Tribunal Administratif de Nantes impose à la collectivité de revoir certaines modalités prévues dans la délibération, et notamment celles relatives aux prestations d'action sociale qui font l'objet d'une délibération spécifique dédiée.

Par ailleurs, les différentes évolutions réglementaires et institutionnelles mises en œuvre depuis la 1^{ère} application du RIFSEEP nécessitent de faire évoluer les groupes de fonction pour mettre en conformité les différentes fonctions existantes dans la collectivité en lien avec l'évolution des politiques publiques souhaitées par les élus.

La présente délibération abroge celle datant du 31 janvier 2022. Elle fixe les modalités d'attribution des indemnités, les bénéficiaires, et les modalités de réexamen.

Il est proposé de mettre en place l'ensemble de ces dispositions à compter du 1^{er} novembre 2023.

II - Impact budgétaire et financier

Les dépenses afférentes à la mise en place de ce régime indemnitaire sont prévues dans les crédits annuels fixés aux budgets principal et annexes de la collectivité.

Bruno Bertier : *Oui. Je me dois de revenir vers vous pour adapter la délibération initiale et la mise en place au 1er mars 2022. Pourquoi revenir devant vous ce soir ? C'est d'abord par rapport au jugement du Tribunal Administratif de Nantes en date du 21 décembre 2022. Je vais y revenir. Et puis sur des évolutions réglementaires et institutionnelles survenues depuis le 1er mars 2022, notamment les différents reclassements statutaires. Sur le jugement du Tribunal Administratif de Nantes du 21 décembre 2022, nous avons 2 évolutions à mener. Une qui concerne plus la ville de Laval puisque la ville de Laval en direct avait un système d'indemnité de départ en retraite et de*

médaille du travail. Pour l'agglomération c'était le CNAS qui était déjà dans ce cadre-là. Je ne vais pas trop développer ce soir puisque ça concerne un peu plus la ville de Laval. Malgré tout, sachez-le quand même pour Laval, c'est une année transitoire 2023 avec, on va intervenir sur le CIA pour que nos agents ne soient pas délestés sur la partie médaille de travail et sur les départs en retraite et que nous travaillons actuellement avec les organisations syndicales pour de nouvelles modalités. Le souhait qu'on souhaite avec le président Bercault, c'est d'avoir quelque chose d'équitable désormais entre les 2 collectivités, ce qui n'était pas le cas entre l'offre du CNAS côté agglomération et côté ville, jusqu'à maintenant. La deuxième chose que le Tribunal Administratif de Nantes nous a demandé de regarder, si l'IFSE des agents placés en congé de longue maladie, en congé de longue durée et en congé de grave maladie. Conformément au cadre règlementaire en vigueur, il n'est pas possible de maintenir l'IFSE lorsqu'un agent est placé en congé de longue maladie, congé de longue durée ou congé de grave maladie. Ce que nous avons prévu dans le texte initial. Donc l'IFSE sera suspendu à compter de la date de reconnaissance du congé ou de longue durée ou de grave maladie. Voilà par rapport à ce que nous a demandé le Tribunal Administratif de Nantes. Concernant les évolutions proposées suite aux évolutions règlementaires et institutionnelles, rapidement je vais vous donner quelques cas qui sont dans la délibération. La délibération est assez épaisse, je ne vais pas toute vous la lire. Des reclassements statutaires, notamment sur les postes de diététiciens rattachés au groupe de fonction GA4 compte tenu du reclassement de ce corps en catégorie A. Re-cotation de certaines fonctions liées aux missions exercées, c'est notamment le poste de direction d'EHPAD qui est rattaché au groupe de fonction GA1c, compte tenu de la spécificité de mission de l'EHPAD et des responsabilités individuelles engagées et règlementairement et de la responsabilité d'un lieu de vie de personnes dépendantes 24h/24, 7 jours/7. Sur les référents périscolaires, là ça concerne plus la ville de Laval où on rattache au groupe de fonction GC1a compte tenu des compétences attendues. Sur les responsables de structure, tout ce qui est crèche, maison de quartier, groupe GA3b. Là-aussi on est plus sur la partie ville. Sur le poste de journaliste, l'ajout de cette fonction dans le groupe GA4 et sur le poste de technicien paramédicale l'ajout de cette fonction dans le groupe de fonction GB2. Ensuite, modification de certains intitulés pour apporter de la précision. Les agents d'accueil du GC2b modifiés en agents d'accueil et administratifs et les agents de déchetterie du groupe GC2b modifiés en agents valoristes. Ces nouvelles dispositions, si vous nous donnez quitus ce soir, seront mises en place à compter du 1er octobre 2023. Cette présente délibération abroge la précédente.

Florian Bercault : Est-ce qu'il y a des questions sur le RIFSEEP ? Non, si, non, tout est bon ? Je vous propose de voter.

Ceci exposé,

Il vous est proposé d'adopter la délibération suivante et d'autoriser le président à signer tout document à cet effet :

CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 2 OCTOBRE 2023

RÉVISION DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Rapporteur : Bruno BERTIER

LE CONSEIL COMMUNAUTAIRE,

Vu le code général des collectivités territoriales et notamment ses articles L2121-29 et L5211-1,

Vu le livre VII du code de la fonction publique relatif à la rémunération et à l'action sociale,

Vu la section 3, chapitre IV, titre 1er, livre VII du code de la fonction publique relative aux régimes indemnitaires au sein de la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

Vu le décret modifié 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'État,

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°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

Vu les arrêtés suivants :

- arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État des dispositions du 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'État,

- arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État des dispositions du 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'État,

- arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'État des dispositions du 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'État,

- arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'État des dispositions du 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'État,

- arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils des dispositions du 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'État,

- arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du 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'État,

- 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'État,

- arrêté du 31 mai 2016 pris pour l'application à certains corps d'infirmiers relevant de la catégorie B des dispositions du 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'État,

- arrêté du 2 novembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques des établissements d'enseignement agricole publics des dispositions du 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'État,

- arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du 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'État,

- arrêté du 7 décembre 2017 pris pour l'application au corps des conservateurs du patrimoine relevant du ministère de la culture et de la communication des dispositions du 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'État,

arrêté du 26 décembre 2017 pris pour l'application au corps des ingénieurs des services techniques au ministère de l'Intérieur des dispositions du 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'État,

- arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du 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'État aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques,

- arrêté du 13 juillet 2018 portant application au corps des médecins inspecteurs de santé publique des dispositions du 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'État,

- arrêté du 17 décembre 2018 portant application au corps des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse des dispositions du 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'État,

- arrêté du 14 février 2019 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts des dispositions du 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'État,

- arrêté du 8 avril 2019 portant application au corps des inspecteurs de santé publique vétérinaire des dispositions du 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'État,

- arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'État des dispositions du 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'État,

- arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'État ainsi qu'à l'emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'État des dispositions du 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'État,

- arrêté du 4 février 2021 pris pour l'application au corps des psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse du 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'État,

- arrêté du 5 novembre 2021 pris pour l'application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'État du 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'État,

- arrêté du 5 novembre 2021 pris pour l'application au corps des techniciens supérieurs du développement durable du 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'État,

Vu la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu la circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique territoriale,

Vu la délibération n° 6/2022 du 31 janvier 2022 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

Vu l'avis du comité social territorial du 7 septembre 2023,

Vu le tableau des effectifs,

Considérant qu'en vertu de l'article L552-1 du code général de la fonction publique, les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État,

Qu'en vertu du même article, lorsque les services de l'État servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État,

Après avis de la commission ressources,

DÉLIBÈRE

Article 1er

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a instauré dans la fonction publique d'État un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Le dispositif est transposable aux agents territoriaux en vertu du principe de parité, mais sa mise en œuvre repose sur l'adoption d'une délibération par l'assemblée délibérante de la collectivité dans le respect du principe de libre administration des collectivités. Ce régime indemnitaire a vocation à remplacer l'ensemble des primes et indemnités de même nature, à l'exclusion des primes listées dans l'arrêté du 27 août 2015 et dans la présente délibération, dans une logique de simplification de la rémunération des agents.

Le RIFSEEP se décompose en deux parts :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), dont le montant est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions ;
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) qui tient compte de l'engagement professionnel et la manière de servir.

I - Les dispositions communes à la mise en place de l'IFSE et du CIA

1 : Les bénéficiaires du RIFSEEP

Les bénéficiaires du RIFSEEP sont :

- les agents fonctionnaires (titulaires et stagiaires) à temps complet, non complet et partiel,
- les contractuels de droit public à temps complet, non complet et partiel.

Les collaborateurs de cabinet ou de groupe d'élus, les vacataires et les agents contractuels de droit privé ne peuvent pas bénéficier du RIFSEEP.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont les suivants :

Filière	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	<ul style="list-style-type: none"> • Administrateur territorial • Attaché territorial • Secrétaire de mairie 	<ul style="list-style-type: none"> • Rédacteur territorial 	<ul style="list-style-type: none"> • Adjoint administratif territorial
Animation		<ul style="list-style-type: none"> • animateur territorial 	<ul style="list-style-type: none"> • Adjoint territorial d'animation
Culturelle	<ul style="list-style-type: none"> • Attaché territorial de conservation du patrimoine • Bibliothécaire territorial • Conservateur territorial des bibliothèques • Conservateur territorial du patrimoine • Directeur d'établissement territorial d'enseignement artistique 	<ul style="list-style-type: none"> • Assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques 	<ul style="list-style-type: none"> • Adjoint territorial du patrimoine
Médico-sociale	<ul style="list-style-type: none"> • Assistant territorial socio-éducatif • Biologiste, vétérinaire et pharmacien territorial • Cadre territorial de santé infirmier et technicien paramédical • Cadre territorial de santé paramédical • Conseiller territorial socio-éducatif • Diététicien territorial • Éducateur territorial de jeunes enfants • Infirmier territorial en soins généraux • Masseur-kinésithérapeute, psychomotricien et orthophoniste territorial 	<ul style="list-style-type: none"> • Aide-soignant territorial • Auxiliaire de puériculture territorial • Infirmier territorial • Moniteur-éducateur et intervenant familial • Technicien paramédical 	<ul style="list-style-type: none"> • Auxiliaire de soins territorial • Agent social territorial • Agent territorial spécialisé des écoles maternelles

	<ul style="list-style-type: none"> • Médecin territorial • Pédiatre-podologue, ergothérapeute, orthoptiste et manipulateur d'électroradiologie médicale territoriale • Psychologue territorial • Puéricultrice cadre territoriale de santé • Puéricultrice territoriale • Sage-femme territoriale 		
Sportive	<ul style="list-style-type: none"> • Conseiller territorial des activités physiques et sportives 	<ul style="list-style-type: none"> • Educateur territorial des activités physiques et sportives 	<ul style="list-style-type: none"> • Opérateur territorial des activités physiques et sportives
Technique	<ul style="list-style-type: none"> • Ingénieur en chef territorial • Ingénieur territorial 	<ul style="list-style-type: none"> • Technicien territorial 	<ul style="list-style-type: none"> • Adjoint technique territorial • Adjoint technique territorial des établissements d'enseignement • Agent de maîtrise territoriale

Les agents relevant des cadres d'emplois des professeurs d'enseignement artistique et des assistants d'enseignement artistique sont exclus de ce dispositif.

2 : Les groupes de fonctions

Les fonctions de la collectivité sont réparties au sein de 15 groupes de fonctions (dont 8 groupes pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie A, 3 groupes pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie B et 4 groupes pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie C) au regard des critères professionnels suivants :

- fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage et de conception ;
- technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- sujétions particulières et degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Ces groupes de fonctions, tels que déterminés ci-dessous, sont détaillés dans le tableau présenté en annexe 1 de la présente délibération.

Groupe de fonction	Intitulé du groupe de fonction	Définition du groupe de fonction
GA1a	Direction générale des services	Fonction de catégorie A en lien direct avec le maire ou le président contribuant à la définition du projet de territoire et des politiques publiques

GA1b	Direction générale adjointe	Fonction de catégorie A en lien direct avec le maire ou le président contribuant à la définition du projet de territoire et des politiques publiques
GA1c	Direction de département, conseiller technique, direction d'EHPAD	
GA2a	Direction	Fonction de catégorie A en lien avec les élus, contribuant à la définition de la stratégie de gestion. Déclina le projet de territoire de manière pluriannuelle pour sa direction. Il intervient sur une direction et plusieurs services.
GA2b	Direction adjointe	
GA3a	Responsabilité d'un service	Fonction de catégorie A ayant une responsabilité d'encadrement hiérarchique d'agents de catégorie A, B ou C, possédant une maîtrise technique nécessaire lui permettant de participer et de déployer les objectifs et la stratégie de gestion en actions et moyens opérationnels.
GA3b	Responsabilité adjointe d'un service ou responsabilité d'une structure ou responsabilité adjointe d'une structure ou responsabilité d'un secteur	
GA4	Expertise	Fonction de catégorie A exerçant des missions sans encadrement hiérarchique et possédant une connaissance experte d'une activité particulière
GB1a	Responsabilité d'un service ou d'une structure d'encadrement intermédiaire	Fonction de catégorie B ayant une responsabilité d'encadrement hiérarchique de catégorie B et/ou C et déployant les projets de service et de gestion en actions et moyens opérationnels
GB1b	Responsabilité adjointe d'un service, responsabilité adjointe d'une structure ou responsabilité d'un pôle d'encadrement intermédiaire	Fonction de catégorie B ayant une responsabilité d'encadrement hiérarchique de catégorie B et/ou C et possédant une maîtrise technique particulière planifiant les actions confiées aux équipes
GB2	Expertise (sans encadrement)	Fonction de catégorie B exerçant des missions sans encadrement hiérarchique et possédant une connaissance experte d'une activité particulière
GC1a	Spécialisée avec encadrement	Fonction de catégorie C exerçant une mission d'encadrement de proximité, possédant une expertise métier et technique particulière et gestion quotidienne opérationnelle
GC1b	Spécialisée sans encadrement	Fonction de catégorie C possédant une expertise métier et technique particulière et nécessitant une coordination
GC2a	Opérationnelle spécialisée	Fonction opérationnelle de catégorie C dont les missions supposent des habilitations ou formations précises indispensables à l'exercice de la fonction et/ou pouvant comporter des sujétions
GC2b	Opérationnelle	Fonction opérationnelle de catégorie C dont les missions ne supposent pas d'expertise particulière mais pouvant comporter des sujétions

3 : Les règles de cumul

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées à l'article 1^{er} de l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, dont notamment :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, indemnité d'itinérance) ;
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA) ;
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex. heures supplémentaires ou complémentaires, astreintes) ;
- les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret du 25 août 2000 ;
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction (PREAD) ;
- l'indemnité exceptionnelle de compensation de perte de rémunération (CSG) ;
- les indemnités forfaitaires pour élections ;
- les dispositifs spécifiques prévus réglementairement.

Le cas échéant, le RIFSEEP est également cumulable avec les primes et indemnités constituant des avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération dans le cadre des dispositions de l'article L714-11 du code général de la fonction publique.

II - Les dispositions propres à l'IFSE

1 : Les montants de l'IFSE

a) Agents titulaires et contractuels sur poste permanents (cf infra) :

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions, au regard du rattachement du poste de l'agent à un groupe de fonction.

Pour chaque groupe de fonction, un montant d'IFSE de référence dit « socle » est défini. Lors de la première application des dispositions de la présente délibération :

- les agents qui percevaient un montant de régime indemnitaire inférieur au montant de l'IFSE « socle » de leur groupe de fonction bénéficient d'une augmentation de leur rémunération dans le cadre de la mise en œuvre du RIFSEEP ;
- les agents qui percevaient un montant de régime indemnitaire supérieur au montant de l'IFSE « socle » de leur groupe de fonction bénéficient de la « clause de sauvegarde » telle qu'instaurée à l'article 6 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 : le montant de leur régime indemnitaire est conservé au titre de l'IFSE.

Cette clause de sauvegarde peut également être appliquée en cas de recrutement d'un agent par voie de mutation, de détachement ou via la portabilité d'un CDI.

En effet, dans un contexte de recrutement tendu, les collectivités se doivent d'être compétitives et attractives. Si l'attractivité emprunte différentes formes, la rémunération reste un élément important. Aussi, il est indispensable de garantir un même niveau de rémunération, le cas échéant, afin de s'assurer du recrutement des candidats idoines. Cette dérogation devra toutefois rester cohérente avec la politique salariale de nos collectivités. Il appartient en effet à l'administration et en particulier au département des ressources humaines d'être garant de cette cohérence et de l'équité de traitement dans le cadre notamment du pilotage de la masse salariale, faisant l'objet d'un suivi mensuel dont il est rendu compte au comité d'arbitrage RH.

Le montant individuel de l'IFSE « socle » fait notamment l'objet d'une majoration dans les situations suivantes :

- pour les agents exerçant des missions de régisseurs d'avances et/ou de recettes (voir annexe 2) ;
- pour les agents exerçant des travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants (voir annexe 3);
- pour les agents titulaires et stagiaires dès le 1er jour travaillé, et pour les contractuels (sauf les emplois de droit privé et collaborateurs de cabinet) dès qu'ils ont effectué 451 heures au cours de l'année civile : une majoration d'un montant annuel de 977€ (modulé en fonction de la quotité de travail et au prorata temporis) est versée en 2 temps : juin et novembre. Les agents démissionnaires, licenciés ou radiés ne bénéficient pas de cette majoration.

Les agents placés en position d'intérim pendant une durée d'au moins 1 mois se voient attribuer l'IFSE correspondant au groupe de fonction du poste d'intérim occupé, dès lors qu'ils bénéficient d'une lettre de mission établie par le département des ressources humaines. L'IFSE est maintenue pendant la durée d'intérim définie dans la lettre de mission.

L'attribution individuelle de l'IFSE décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel. En tout état de cause, les indemnités versées ne peuvent conduire à dépasser les montants plafonds fixés par les arrêtés d'application du décret n°2014-513 pour les différents corps de référence de la fonction publique d'État.

b) Agents contractuels

Les agents recrutés en CDI, et les agents recrutés en CDD sur poste vacant (L.332-14), ou en l'absence de cadre d'emploi de fonctionnaire (L.332-8), ou pour le recrutement de personne handicapée (L352-4) ou pour le pourvoi des emplois de direction (L343-1), se verront attribuer le même IFSE socle qu'un agent titulaire, sur la base du groupe de fonction du poste occupé.

Les agents en CDD recrutés pour des remplacements (L332-13), ou de l'accroissement temporaire d'activité (L332-23 1°), ou de l'accroissement saisonnier (L332-23 2°), ou de contrat de projet (L332-24), c'est-à-dire pour des besoins non pérennes, se verront attribuer une IFSE de 50€ mensuels bruts.

c) Agents en décharge totale d'activités pour motif syndical

Ces agents seront classés dans le groupe de fonction GB2 et percevront le montant de l'IFSE correspondant.

S'ils relèvent d'un groupe de fonction supérieur au GB2, alors ils continueront à bénéficier de l'IFSE de leur groupe de fonctions d'origine.

2 : Le versement de l'IFSE

L'IFSE est versée mensuellement. Son montant est proratisé en fonction du temps de travail, c'est-à-dire proportionnellement à la quotité de travail effectuée.

En cas de congé annuel, congé pour invalidité temporaire imputable au service (accident du travail ou maladie professionnelle), congé maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé d'adoption et décharge de service pour mandat syndical, l'IFSE est intégralement maintenue.

En cas de congé de maladie ordinaire (CMO), l'IFSE suit le sort du traitement.

En cas de congé de longue maladie (CLM), de congé longue durée (CLD), de congé de grave maladie (CGM), de disponibilité d'office, de suspension de fonctions ou de grève, l'IFSE est suspendue. La suspension en cas de CLM/CGM et CLD est effective à partir de la date de reconnaissance du placement en CLM/CGM ou CLD.

En cas de temps partiel thérapeutique, l'IFSE suit le sort du traitement.

Les fonctionnaires titulaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions qui bénéficient d'une période de préparation au reclassement (PPR) perçoivent, pendant la durée de cette période, le montant de l'IFSE qu'ils percevaient au titre des fonctions pour lesquelles ils ont été déclarés définitivement inaptes.

L'annexe 5 précise les modalités de versement de l'IFSE en cas d'absence pour raison de santé.

3 : Le réexamen du montant de l'IFSE

Le montant de l'IFSE attribué individuellement fera l'objet d'un réexamen par l'autorité territoriale dans les trois situations suivantes :

- en cas de changement de fonction : lorsque cette situation se traduit par un changement de groupe de fonction, l'agent bénéficie du montant de l'IFSE "socle" de son nouveau groupe de fonction.
Il est précisé cependant que si l'agent bénéficie de la clause de sauvegarde, alors cette dernière perdure en cas de mobilité sur un poste au sein du même groupe de fonction.
Si ce changement de groupe de fonction résulte d'une mobilité à l'initiative de la collectivité ou pour raison de santé (reclassement, mobilité dans l'intérêt du service ou réorganisation), l'agent bénéficie du montant de l'IFSE "socle" le plus favorable entre celui de son ancienne situation et celui de sa nouvelle situation.
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion ou la réussite à un concours lorsque cette situation se traduit par un changement de groupe de fonction.

III - Les dispositions propres au CIA

1 : Le principe

Les agents mentionnés à l'article 1 de la présente délibération peuvent bénéficier d'un complément indemnitaire annuel (CIA) qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, dont l'appréciation se fonde sur l'entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct.

2 : Les modalités d'attribution individuelle du CIA

Le montant individuel du CIA est compris entre 0 et 100% du montant maximal par groupe de fonctions fixé par la présente délibération (annexe 4), dans le cadre de l'enveloppe budgétaire annuelle dédiée au CIA qui est validée chaque année par le Conseil communautaire au moment du vote du budget.

Le CIA fait l'objet d'un versement annuel, en une fraction, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre

En tout état de cause, les indemnités versées ne peuvent conduire à dépasser les montants plafonds fixés par les arrêtés d'application du décret n°2014-513 pour les différents corps de référence de la fonction publique d'État.

IV - Les dispositions générales

1 : L'entrée en vigueur du dispositif

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} novembre 2023.

Article 2 :

La délibération n°006/2022 du 31 janvier 2022 mettant en œuvre le RIFSEEP au sein de Laval Agglomération est abrogée.

Article 3

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est instauré dans les conditions indiquées ci-dessus.

Article 4

Les crédits correspondants sont calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année aux budgets.

Article 5

Le président de Laval Agglomération ou son représentant est autorisé à prendre tous les actes nécessaires à la mise en application du dispositif présenté ci-dessus.

Article 6

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois, à compter de la présente publication.

Article 7

Le président est chargé de l'exécution de la présente délibération.

ANNEXE 1
La composition des groupes de fonction

Groupe de fonction	Intitulé du groupe de fonction	Fonctions éligibles au RIFSEEP représentées à date*
GA1a	Direction générale des services	• DGS
GA1b	Direction générale adjointe	• DGA
GA1c	Direction de département, conseiller technique, direction d'EHPAD	• Directeur(trice) de département • Directeur(trice) d'EHPAD • Conseiller technique
GA2a	Direction	• Directeur(trice)
GA2b	Direction adjointe	• Directeur(trice) adjoint(e) • Directeur(trice) adjoint(e) d'EHPAD
GA3a	Responsabilité d'un service	• Responsable de service
GA3b	Responsabilité adjointe d'un service ou responsabilité d'une structure ou responsabilité d'un secteur	• Responsable de secteur • Responsable de service adjoint • Responsable de structure (petite ou moyenne crèche, maison de quartier) • Responsable de territoire CRD
GA4	Expertise	• Animateur(trice) RAM • Archéologue • Chargé(e) de mission • Chargé(e) de transaction immobilière • Gestion patrimoine foncier • Conseiller(ère) en organisation • Contrôleur ou contrôlease de gestion • Coordinateur(trice) petite enfance • Coordinateur(trice) enfance éducation • Diététicien(ne) • Éducateur(trice) de jeunes enfants • Ergothérapeute • Expert en communication • Infirmier(ère) • Ingénieur informatique • Journaliste • Juriste • Médecin • Psychologue • Travailleur(euse) social(e)
GB1a	Responsabilité d'un service ou d'une structure d'encadrement intermédiaire	• Responsable de service • Responsable de structure (ALSH)
GB1b	Responsabilité adjointe d'un service, responsabilité adjointe d'une structure ou responsabilité d'un pôle d'encadrement intermédiaire	• Responsable adjoint de service • Responsable de pôle
GB2	Expertise (sans encadrement)	• Aide-soignant(e)

		<ul style="list-style-type: none"> • Aide-soignant(e) en soins gérontologiques • Animateur(trice) • Archiviste • Assistant(e) de Directeur général, maire ou président • Auxiliaire de puériculture • Bibliothécaire • Chargé(e) d'action culturelle • Chargé(e) de communication • Chargé(e) de gestion technique du bâtiment • Chargé(e) d'inventaire • Chargé(e) d'opérations • Coordinateur(trice) de dispositifs • Dessinateur(trice) • Documentaliste • �ducateur(trice) sportif(ve) • �lectrom�ecanicien(ne) • Gestionnaire • Infographiste • Instructeur(trice) droit des sols • Maître-nageur(euse) • Médiateur(trice) • Photographe vidéaste • Régisseur(euse) (Théatre et saison culturelle Loiron) • Régisseur(euse) d'œuvres • Représentant syndical d�echarg�e • Technicien(ne) • Technicien(ne) paramédical(e) • Webdesigner/Graphiste
GC1a	Spécialisée avec encadrement	<ul style="list-style-type: none"> • R�ef�erent périscolaire • Responsable d'équipe
GC1b	Spécialisée sans encadrement	<ul style="list-style-type: none"> • Agent de maîtrise
GC2a	Op�eracionnelle spécialisée	<ul style="list-style-type: none"> • Agent d'animation • Agent de fourrière animale • Agent de maintenance • Agent de surveillance • Agent de traitement de l'eau • Agent d'exploitation voirie • Agent gestionnaire des aires d'accueil des publics itinérants • Agent technique espaces verts • Agent technique spectacle/communication • Assistant(e) en soins gérontologiques • Assistant(e) administratif(ve) d'élus • ATSEM • Auxiliaire de vie sociale • Chauffeur(euse) • Chauffeur(euse) ripeur • Conducteur(trice) d'engins • Cuisinier(ère)

		<ul style="list-style-type: none"> • Égoutier(ère) • Élagueur(euse) • Fontainier(ère) • Imprimeur(euse) • Maçon(ne) • Mécanicien(ne) • Métallier(ère) • Officier(ère) d'état civil • Placier(ère)
GC2b	Opérationnelle	<ul style="list-style-type: none"> • Agent chargé(e) de livraison • Agent d'accueil et administratif • Agent de bibliothèque • Agent valoriste • Agent de gestion budgétaire • Agent de propreté urbaine • Agent de restauration • Agent de sécurité scolaire • Agent d'entretien • Agent d'entretien voirie • Agent d'hébergement • Agent d'imprimerie • Agent technique • Assistant(e) administratif(ve) • Assistant(e) petite enfance • Fossoyeur(euse) • Gardien(ne) • Magasinier(ère) • Manutentionnaire • Préposé(e) régie • Releveurs de compteurs • Vaguemestre

*Les fonctions mentionnées dans le tableau ci-dessus sont indicatives car susceptibles d'évoluer dans le respect des définitions des groupes de fonction après présentation en comité social territorial et sans nouvelle délibération de l'assemblée délibérante.

ANNEXE 2

La majoration pour les agents exerçant des missions de régisseurs d'avances et/ou de recettes (exprimés en euros bruts annuels)

La majoration est attribuée annuellement, pour chaque régie gérée, après service fait, en décembre N, sur la base du tableau ci-dessous :

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES et de recettes	MONTANT de l'indemnité de responsabilité annuelle (en euros)
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement	
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	110
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	110
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	120
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	140
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	160
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	200
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	320
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	410
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	550
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	640
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	690
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	820
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	1 050
Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	46 par tranche de 1 500 000

Le régisseur titulaire perçoit l'indemnité dans sa totalité, proratisée à son temps de travail et à son temps de présence dans la collectivité. Le régisseur suppléant perçoit 1/12^{ème} de l'indemnité, proratisée à son temps de travail et à son temps de présence dans la collectivité.

ANNEXE 3

La majoration pour les agents exerçant des travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants (exprimés en euros bruts mensuels)

La majoration est attribuée mensuellement, pour chaque travail spécifique concerné et précisé sur la fiche de poste de l'agent, sur la base du tableau ci-joint :

Tavaux spécifiques	Montant brut mensuel
CONDUITE DE MACHINES OFFSET ROTATIVES	20,80€
CONDUITE D'ENGINS DE TRAVAUX PUBLICS	46,80€
EMPLOI DE LIANT HYDRO CARBURANTS	62,83 €
INDEMNITÉ ENVIRONNEMENT BRUYANT	24,75€
TRAVAUX D'INSTALLATION ÉLECTRIQUE	41,20 €
INDEMNITÉ D'EXHUMATION	5,93 €
TAILLE DES ARBRES EN HAUTEUR	31,42 €
TRAVAUX DE PLOMBERIE	17,33 €
TRAVAUX DE LABORATOIRE	12,48€
TRAVAUX DE PEINTURE	17,33 €
TRAVAUX DE SOUDURE	20,80 €
TRAVAUX SUR SCIE	17,33 €
TRAVAUX DE MANUTENTION AVEC ENGINS ÉLÉVATEURS	41,20 €
TRAVAUX DANS LES ÉGOUTS	60,00 €
UTILISATION D'OUTILS PNEUMATIQUES	54,90 €

L'indemnité est proratisée au temps de travail de l'agent, et au temps de présence dans la collectivité.

ANNEXE 4

Les montants de l'IFSE et du CIA par groupe de fonction (exprimés en euros bruts)

Cadre d'emplois des administrateurs :

Part IFSE : maximum annuel	Part CIA : montant du plafond
49 980 €	8 820 €

Cadres d'emplois des attachés territoriaux, des secrétaires de mairie et des directeurs d'établissements d'enseignement artistique :

Part IFSE : maximum annuel	Part IFSE : maximum annuel si agents logés par nécessité absolue de service	Part CIA : montant annuel du plafond
36 210 €	22 310 €	6 390 €

Cadres d'emplois des rédacteurs territoriaux, des animateurs territoriaux, des éducateurs territoriaux des APS :

Part IFSE : maximum annuel	Part IFSE : maximum annuel si agents logés par nécessité absolue de service	Part CIA : montant annuel du plafond
17 480 €	8 030 €	2 380 €

Cadres d'emplois des adjoints administratifs territoriaux, des agents sociaux territoriaux, des ATSEM, des opérateurs territoriaux des APS, des adjoints territoriaux d'animation, des adjoints techniques territoriaux, des adjoints territoriaux du patrimoine, des agents de maîtrise territoriaux :

Part IFSE : maximum annuel	Part IFSE : maximum annuel si agents logés par nécessité absolue de service	Part CIA : montant annuel du plafond
11 340 €	7 090 €	1 260 €

Cadre d'emplois des conservateurs du patrimoine :

Part IFSE : maximum annuel	Part IFSE : maximum annuel si agents logés par nécessité absolue de service	Part CIA : montant annuel du plafond
46 920 €	25 810 €	8 280 €

Cadre d'emplois des conservateurs des bibliothèques et des attachés de conservation du patrimoine :

Part IFSE : maximum annuel	Part CIA : montant annuel du plafond
34 000 €	6 000 €

Cadre d'emplois des bibliothécaires :

Part IFSE : maximum annuel	Part CIA : montant annuel du plafond
29 750 €	5 250 €

Cadre d'emplois des assistants de conservation du patrimoine :

Part IFSE : maximum annuel	Part CIA : montant annuel du plafond
16 720 €	2 280 €

Cadre d'emplois des médecins :

Part IFSE : maximum annuel	Part CIA : montant annuel du plafond
43 180 €	7 620 €

Cadre d'emplois des ingénieurs en chef :

Part IFSE : maximum annuel	Part IFSE : maximum annuel si agents logés par nécessité absolue de service	Part CIA : montant annuel du plafond
57 120 €	42 840 €	10 080 €

Cadre d'emplois des ingénieurs :

Part IFSE : maximum annuel	Part IFSE : maximum annuel si agents logés par nécessité absolue de service	Part CIA : montant annuel du plafond
46 920 €	32 850 €	8 280 €

Cadre d'emplois des techniciens :

Part IFSE : maximum annuel	Part IFSE : maximum annuel si agents logés par nécessité absolue de service	Part CIA : montant annuel du plafond
19 660 €	13 760 €	2 680 €

Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement :

Part IFSE : maximum annuel	Part IFSE : maximum annuel si agents logés par nécessité absolue de service	Part CIA : montant annuel du plafond
11 340 €	7 090 €	1 260 €

Cadre d'emplois des éducateurs de jeunes enfants :

Part IFSE : maximum annuel	Part CIA : montant annuel du plafond
14 000 €	1 680 €

Cadres d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs, des cadres de santé paramédicaux, des sages-femmes, des puéricultrices cadres de santé, des psychologues et

des conseillers des activités physiques et sportives :

Part IFSE : maximum annuel	Part CIA : montant annuel du plafond
25 500 €	4 500 €

Cadres d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs, des puéricultrices, des infirmiers en soins généraux, des pédicures-podologues, des ergothérapeutes, des orthoptistes, des manipulateurs d'électroradiologie médicale, des masseurs kinésithérapeutes, des psychomotriciens, des orthophonistes et des techniciens de laboratoire médical :

Part IFSE : maximum annuel	Part CIA : montant annuel du plafond
19 480 €	3 440 €

Cadres d'emplois des moniteurs-éducateurs, des intervenants familiaux, des techniciens paramédicaux, des infirmiers (catégorie B), des aides-soignants et des auxiliaires de puériculture :

Part IFSE : maximum annuel	Part CIA : montant annuel du plafond
11 880 €	1 620 €

Cadres d'emplois des auxiliaires de soins :

Part IFSE : maximum annuel	Part CIA : montant annuel du plafond
11 340 €	1 260 €

Cadre d'emplois des biologistes, vétérinaires et pharmaciens :

Part IFSE : maximum annuel	Part CIA : montant annuel du plafond
49 980 €	8 820 €

Les montants plafonds suivront les évolutions réglementaires.

Montant de référence de l'IFSE socle au vu de la cartographie des postes :

A l'issue des négociations avec les organisations syndicales représentatives de nos collectivités, et sans préjudice des dispositions ci-dessus (clause de sauvegarde, maximums réglementaires notamment) ni du réexamen prévu tous les 4 ans au regard de la valeur professionnelle de l'agent, les montants de référence de l'IFSE socle ont été proposés comme suit :

Groupe de fonctions	Montant mensuel de référence de l'IFSE	Montant annuel de référence de l'IFSE
GA1a	3 000 €	36 000 €
GA1b	2 000 €	24 000 €
GA1c	1 500 €	18 000 €
GA2a	1 100 €	13 200 €
GA2b	950 €	11 400 €
GA3a	800 €	9 600 €
GA3b	600 €	7 200 €
GA4	500 €	6 000 €
GB1a	400 €	4 800 €
GB1b	370 €	4 440 €
GB2	265 €	3 180 €
GC1a	225 €	2 700 €
GC1b	175 €	2 100 €
GC2a	165 €	1 980 €
GC2b	155 €	1 860 €

Annexe 5
Versement de l'IFSE en cas d'absence pour raison médicale

Type de congé	Versement de l'IFSE
Maladie ordinaire	L'IFSE suit le sort du traitement
Congé longue maladie	Pas de maintien de l'IFSE A compter de la date de reconnaissance du placement en congé
Congé longue durée	
Congé grave maladie	
Disponibilité d'office	Pas de maintien de l'IFSE
Accident de travail et de maladie professionnelle	Maintien de l'IFSE
Congé de maternité, adoption, paternité et accueil du jeune enfant	Maintien de l'IFSE
Temps partiel pour raison thérapeutique	L'IFSE suit le sort du traitement

La délibération est adoptée à l'unanimité.

Florian Bercault : *Et la dernière délibération, actions sociales et santé. Et je remercie Bernard de sa patience. Ça concerne l'attribution d'une subvention de fonctionnement un peu exceptionnelle à Aid' à Dom.*

ACTIONS SOCIALES ET SANTÉ

• CC152- ATTRIBUTION D'UNE SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT À L'ASSOCIATION AID' À DOM – AVENANT N° 13

Rapporteur : Bernard Bourgeois

I – Présentation de la décision

Une convention de partenariat a été conclue le 31 décembre 2010 entre l'État, le Conseil départemental, la Caisse d'Allocation Familiale (CAF), Laval Agglomération, la ville de Laval, la ville de Saint-Berthevin et l'association Aid' à Dom.

Cette convention s'inscrit dans le cadre d'une politique nationale de développement des micro-crèches pour répondre aux besoins d'accueil du jeune enfant et vise les objectifs suivant :

- expérimenter et mettre en place des solutions innovantes et modulaires qui complètent les dispositifs existants en particulier en horaires décalés pour répondre aux besoins des entreprises,
- éveiller à la complémentarité avec les autres structures de garde d'enfants existantes,
- augmenter et diversifier les modalités d'accueil sur le territoire.

Pour atteindre ces objectifs, il est prévu à l'annexe 3 de la présente convention que Laval Agglomération verse une subvention de fonctionnement à l'association Aid' à Dom, qui initialement a été fixée à 15 000 € par an.

Cette subvention concerne 4 micro-crèches de 10 places chacune dont trois sont implantées à Laval (Saint-Nicolas, Bourny et Hilarde) et une à Saint-Berthevin.

Ladite convention prévoit à l'article 6 que les financements sont appréciés annuellement.

Pour 2023, il est proposé de maintenir le versement de cette subvention de droit commun à hauteur de 15 000 €.

Par ailleurs, l'association Aid' à Dom a alerté Laval Agglomération sur ses difficultés financières en particulier au niveau de ses micro-crèches qui sont fréquentées par des familles lavalloises (57 %) et des autres communes de l'agglomération (43 %). Cette association porte aussi des services d'aide à domicile pour personnes âgées.

Depuis 2022, l'association accumule un déficit qui s'accroît cette année (167 000 € en 2022). Il est lié principalement à une augmentation significative des dépenses de personnel (+ 15 %) du fait de l'application de mesures réglementaires. Il s'agit de l'avenant 43 portant révision de la classification des emplois et du système de rémunération des salariés de la branche de l'aide à domicile.

Le budget global 2022 de l'association s'élève à 3,9 M€ dont 856 000€ pour les micro-crèches.

Après analyse du contrôle de gestion externe de Laval Agglomération, l'évolution du budget consacré aux micro-crèches depuis 2018 a été analysée:

en €	2018	2019	2020	2021	2022
Produits	783 610	754 971	670 684	760 875	855 514
prestation de services	651 782	648 364	556 637	637 978	703 827
subvention	108 703	93 177	92 105	112 644	126 595
Charges	782 468	747 764	698 757	776 623	931 473
fournitures	7 997	8 477	13 372	10 735	12 153
fluides	6 096	6 045	6 241	5 942	6 873
locations	33 763	32 478	32 204	33 287	33 070
impôts et taxes	33 428	46 988	42 841	53 599	55 604
charges de personnel	665 408	626 382	569 862	645 491	781 053
Résultat net	1 142	7 207	-28 073	-15 748	-75 959

Dans ce contexte, l'association a été accompagnée par la Caisse d'Allocation Familiale (CAF) pour faire évoluer la gestion de ses micro-crèches afin de pouvoir bénéficier de la Prestation de Service Unique (PSU). La PSU est une aide que verse la CAF aux crèches pour leur permettre d'appliquer un tarif réduit aux familles. Cette transformation est envisagée à compter de 2024.

Et dans l'immédiat, une subvention de fonctionnement supplémentaire a été sollicitée par Aid' à Dom auprès de Laval Agglomération pour 2022 et 2023 afin de résorber le déficit.

Avant de répondre à cette demande, une étude approfondie portant sur la situation financière de l'association a été conduite au niveau de Laval Agglomération par le contrôle de gestion externe.

Pour garantir la poursuite de l'activité des 4 micro-crèches, un soutien financier par Laval Agglomération est envisagé à titre exceptionnel, pour un montant de 35 000 € pour pallier le déficit de 2022 et de 30 000 € pour limiter celui de 2023.

En parallèle, la ville de Laval soutiendra aussi financièrement l'association.

Le versement de ses subventions exceptionnelles est conditionné à un passage en PSU par l'association à compter de 2024 avec le soutien de la CAF.

II – Impact budgétaire et financier

Après examen attentif de la demande et des résultats financiers de la structure, il est proposé de verser :

- une subvention de fonctionnement de 15 000 €,
- une subvention exceptionnelle d'un montant de 35 000 € pour 2022,
- une subvention exceptionnelle d'un montant de 30 000 € pour 2023.

Dans ce cadre, il vous est proposé de donner un avis favorable à la signature de l'avenant n° 13 à la convention conclue entre Laval Agglomération et l'association Aid' à Dom pour l'octroi d'une subvention 2023 s'élevant à 80 000 €.

Bernard Bourgeais : *Tout à fait. Il s'agit là de solder le passé avec Aid'A Dom. Historiquement il y avait une convention notamment entre l'agglomération et Aid'à Dom pour aider au financement des crèches. Il y a 4 micro-crèches sur le territoire : Saint-Nicolas, Le Bourny, Hilard et une à Saint-Berthevin. Historiquement, il y avait une subvention qui était de 15 000 euros. Or, il faut savoir que Aid'à Dom depuis début 2022 connaît des difficultés financières qui ont été analysées dans le détail par les services de l'agglomération. Ça a occasionné pas mal de rencontres. À travers toutes ces rencontres, ce qui est proposé aujourd'hui, d'une part il y aura un changement de statut qui est prévu pour Aid'à Dom pour les micro-crèches qui vont passer d'un statut Paje au statut PSU. Pour solder ce passé, ce qui est prévu, ce qui vous est proposé ce soir, c'est d'une part de verser cette subvention de fonctionnement de 15 000 euros. Pour 2022, une subvention exceptionnelle de 35 000 euros et pour 2023, une subvention exceptionnelle de 30 000 euros. Au total ça fera 80 000 euros, sachant que ce passage en PSU à partir de janvier 2024 entrainera des nouvelles dispositions. C'est pour ça que ça n'est surtout pas un engagement pour le futur et c'est bien pour solder le passé.*

Florian Bercault : *Est-ce qu'il y a des questions ? Non. Je vous propose donc de voter.*

Ceci exposé,

Il vous est proposé d'adopter la délibération suivante :

N° 152/2023

CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 2 OCTOBRE 2023

ATTRIBUTION D'UNE SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT À L'ASSOCIATION AID' À DOM – AVENANT N° 13

Rapporteur : Bernard Bourgeais

LE CONSEIL COMMUNAUTAIRE,

Vu la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000, relative aux droits des citoyens dans leur relation avec les administrations,

Vu le code général des collectivités territoriales et notamment ses articles L2121-29, L5211-1, L5211-2 et L5211-10,

Vu le décret d'application n° 2001-495 du 6 juin 2001,

Vu la délibération n° 141/2010 du bureau communautaire du 5 juillet 2010 approuvant les termes de la convention de partenariat conclue avec l'association Aid'à dom,

Vu la convention de partenariat pour le développement et la gestion des micro-crèches sur le territoire de Laval Agglomération en date du 30 décembre 2010.

Considérant que la convention entre Laval Agglomération et l'association Aid' à Dom s'inscrit dans le cadre d'une politique nationale de développement des micro-crèches pour répondre aux besoins d'accueil du jeune enfant et vise les objectifs suivant :

- expérimenter et mettre en place des solutions innovantes et modulaires qui complètent les dispositifs existants en particulier en horaires décalés pour répondre aux besoins des entreprises,

- éveiller à la complémentarité avec les autres structures de garde d'enfants existantes,
- augmenter et diversifier les modalités d'accueil sur le territoire.

Que pour atteindre ces objectifs, il est prévu à l'annexe 3 de la présente convention que Laval Agglomération verse une subvention de fonctionnement à l'association Aid' à Dom, qui initialement a été fixée à 15 000 € par an,

Que cette subvention concerne 4 micro-crèches de 10 places chacune dont trois sont implantées à Laval (Saint-Nicolas, Bourny et Hilarde) et une à Saint-Berthevin,

Que ladite convention prévoit à l'article 6 que les financements sont appréciés annuellement,

Que pour garantir la poursuite de l'activité des 4 micro-crèches, un soutien financier par Laval Agglomération est envisagé à titre exceptionnel, pour un montant de 80 000 € pour 2022 et 2023,

Qu'il convient de proposer un avenant n° 13 à la convention susvisée pour le versement de cette subvention,

Après avis favorable de la commission actions sociales et santé,

Sur proposition du bureau communautaire,

DÉLIBÈRE

Article 1er

Une subvention de fonctionnement pour 2023 sera versée à l'association Aid' à Dom pour son activité au titre des micro-crèches d'un montant de 80 000 €.

Article 2

Les crédits seront prélevés sur le chapitre 65 article 65-748 du budget principal de Laval Agglomération.

Article 3

Les termes de l'avenant n° 13 à la convention de partenariat pour le développement et la gestion des micro-crèches sur le territoire de Laval Agglomération en date du 30 décembre 2010, sont approuvés.

Article 4

Le président de Laval Agglomération ou son représentant est autorisé à signer tout document à cet effet.

Article 5

Le président de Laval Agglomération est chargé de l'exécution de la présente délibération.

La délibération est adoptée à l'unanimité des suffrages exprimés, cinq conseillers communautaires s'étant abstenus (Damien Richard, Loïc Broussey, Jean-Louis Deulofeu, Corinne Segretain et Christelle Alexandre).



AVENANT N° 13
À LA CONVENTION SIGNÉE LE 23 MAI
2011
ENTRE LAVAL AGGLOMÉRATION
ET L'ASSOCIATION AID' À DOM

ENTRE

Laval Agglomération, ayant son siège 1 place du Général Ferrié à LAVAL (53000), représentée par son président, dûment habilité par délibération du bureau communautaire en date du 18 septembre 2023

d'une part,

ET

L'association AID' À DOM, gestionnaire des quatre micro-crèches situées sur le territoire de Laval Agglomération, représentée par **Monsieur Michel COSME**, agissant en qualité de Président,

d'autre part,

En application de l'article 9 de la convention, le montant de la subvention attribuée par Laval Agglomération doit faire l'objet chaque année d'un avenant.

ARTICLE 1 :

Au titre de l'année 2023, Laval Agglomération attribue à l'association AID' À DOM:

- Une subvention de fonctionnement de 15 000 €;
- Une subvention exceptionnelle d'un montant de 35 000 € pour 2022;
- Une subvention exceptionnelle d'un montant de 30 000 € pour 2023.

ARTICLE 2 :

Le versement de la subvention se fera en une seule fois.

ARTICLE 3 :

Les autres mentions portées dans la convention restent inchangées.

Établi en 2 exemplaires originaux
À Laval, le

Par délégation du Président,
Le Vice-Président

Le Président
de l'association AID' À DOM

Bernard BOURGEOIS

Michel COSME

La séance est levée à 21 h 50
