



**CONSEIL MUNICIPAL**  
**Séance du 16 Septembre 2013**  
**COMPTE RENDU DES DECISIONS**

1-

**1-Approbation du projet de programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire dans la Fonction Publique Territoriale prévu au chapitre II du titre 1<sup>er</sup> de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des Agents contractuels dans la Fonction Publique**

La loi n°2012-347 du 13 mars 2012, relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la Fonction publique , à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, est venue instituer deux étapes importantes dans la situation des agents non titulaires et contractuels :

I-La transformation de droit des CDD en CDI

II- L'accès réservé à l'emploi titulaire pendant une durée de 4 ans , en fonction des besoins de la collectivité et des objectifs de GPEEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois des Effectifs et des Compétences).

Un rapport présentant la situation des agents non titulaires remplissant les conditions requises pour prétendre au dispositif de titularisation et un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire ont été soumis au CTP réuni le 04 septembre, et ont reçu un avis favorable.

Le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire a donc été soumis à l'approbation du conseil Municipal.

Le Conseil Municipal à l'unanimité des membres présents et représentés,

➤ **DECIDE D'ADOPTER CE PROGRAMME PLURIANNUEL SELON LES BESOINS DE LA COLLECTIVITE ET LES OBJECTIFS DE LA GPEEC CI-APRES DEFINIS :**

*Les besoins de la collectivité s'inscrivent dans une dynamique de développement durable et d'aménagement cohérent de son territoire, dans le respect de son Projet de Ville et en harmonie avec ses valeurs humanistes. Pour ce faire, elle s'appuie sur les compétences et la polyvalence de son personnel, des Agents performants et consciencieux pour la plus grande majorité.*

Ainsi, la politique Ressources Humaines mise en œuvre est déterminée par :

- La maîtrise rigoureuse de la masse salariale
- La recherche de la résorption progressive de la précarité de l'emploi (plan pluriannuel de titularisation et plan social mis en œuvre en concertation avec les partenaires syndicaux)
- L'adéquation entre nos moyens humains et nos projets de développement
- La professionnalisation des Agents par la formation et le développement de leurs compétences et l'encouragement à se présenter aux concours et examens professionnels
- Le suivi dynamique des carrières des agents titulaires et non titulaires
- L'amélioration permanente des conditions de travail (santé, sécurité)
- Une politique de recrutement du personnel d'encadrement fortement ciblée et maîtrisée
- Un management professionnalisé du personnel (management participatif, entretiens annuels d'évaluation, mise en place de projets de service)

Les objectifs de la collectivité visent à respecter ses besoins et ses moyens budgétaires afin de répartir les nominations entre les sessions successives de recrutement de 2013 à 2016.

Pour certains Agents, âgés de 52 ans et plus, remplissant les conditions pour un CDI, et percevant déjà la prime de 40 % de vie chère car étant inscrits dans le Plan Social, la titularisation n'est pas particulièrement favorable. Aussi, ces Agents continueront-ils à bénéficier du Plan Social, qui dans leur cas, constitue un dispositif qui leur est plus avantageux sur le plan pécuniaire tant aujourd'hui qu'à l'heure de leur retraite.

Pour les autres agents qui seront recrutés dans le cadre du présent programme pluriannuel, les critères de recrutement ci-après ont été appliqués :

#### 1 : Analyse du profil des agents

- Ancienneté
- Manière de servir
- Acquis de l'expérience professionnelle et, éventuellement, dynamique de formation,
- Age
- Représentativité par service

#### 2/ Analyse des secteurs d'activité dans lesquels se situent les effectifs les plus importants :

- Il convient de ne pas négliger la représentativité pour permettre l'équité de la répartition par services et secteurs d'activité : les secteurs Ecoles et Services techniques étant les plus représentatifs du nombre d'Agents concernés, ils bénéficieront d'un plus grand nombre de titularisations.
- Dans certains secteurs d'Activité notamment pour les catégories C-Echelle 3, les missions réalisées ne nécessitent pas ou peu d'obligation de diplôme ou de qualification spécifique. Cependant ces Agents, compte tenu de leur ancienneté, de leur expérience et des actions de formation continue qu'ils ont suivies, mettent en œuvre des acquis de leur expérience professionnelle qui leur permettent d'exercer leur mission de façon professionnelle, et qualitativement et techniquement satisfaisante.
- Il en va de même pour les Agents de catégorie B et A pour lesquels les acquis de l'expérience professionnelle viennent renforcer les qualifications validées par leurs diplômes.
- Un plan de formation pluriannuel prévoit le développement et le maintien des compétences et qualifications acquises par ces Agents.

17 Agents concernés seront recrutés sur des emplois à temps complet, sur les grades suivants :

A/ BESOINS DE LA COLLECTIVITE EN MATIERE DE RECRUTEMENT DIRECTCatégorie C – Echelle 3

- Adjoint Administratif 2<sup>ème</sup> Classe
- Adjoint Technique 2<sup>ème</sup> Classe

B/ BESOINS DE LA COLLECTIVITE EN MATIERE DE SELECTION PROFESSIONNELLEAgents en catégorie B

- Technicien Territorial (1)
- Educateur des Activités physiques et Sportives (1)
- Rédacteur territorial (1)

Agents en catégorie A

- Attaché territorial (1)
- Ingénieur territorial (1)

TOTAL : 17 emplois2/ OBJECTIFS DE LA GESTION PREVISIONNELLE DES EFFECTIFS, DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

Les Agents seront recrutés sur des emplois à temps complet, sur les grades suivants :

- Nous retrouvons les mêmes emplois, qui seront appelés à bénéficier de perspectives d'évolution professionnelle en fonction des besoins de la collectivité ce, sous forme de mobilité et/ou de promotion interne.

A/ En matière de recrutement directCatégorie C – Echelle 3 : 12

- Adjoint Technique 2<sup>ème</sup> Classe (9)
- Adjoint Administratif 2<sup>ème</sup> Classe (3)

B/ En matière de sélection professionnelleCatégorie B : 3

- Technicien Territorial (1)
- Educateur des Activités physiques et Sportives (1)
- Rédacteur territorial (1)

Catégorie A : 2

- Attaché territorial (1)
- Ingénieur territorial (1)

TOTAL : 17 emplois

- **DECIDE D'OUVRIRE AU TITRE DU RECRUTEMENT RESERVE DIRECT SANS CONCOURS, LES POSTES SUIVANTS :**

Grades/Emplois	Mode de recrutement (sélection professionnelle ou recrutement réservé sans concours)	Nombre de postes ouverts en fonction des besoins de recrutement de la collectivité et des objectifs G.P.E.E.C.				
		Année 2013	Année 2014	Année 2015	Année 2016	Nombre total de postes
<u>Grade d'Adjoint Technique de 2<sup>ème</sup> Classe : 9 emplois</u> 1-Emploi d'Agent de nettoyage des espaces publics 2-Emploi d'Agent de fauchage 3-Emploi d'Agent de collecte 4-Emploi de surveillant de baignade 5-Emploi de chauffeur 6-Emploi Agent nettoyage cimetière 7-Emploi Agent Entretien espaces verts 8-Emploi d'ouvrier-Maçon 9-Emploi de Technicien de surface	Recrutement réservé sans concours	4	2	2	1	9
<u>Grade d'Adjoint Administratif de 2<sup>ème</sup> Classe : 3 emplois</u> 1-Emploi d'Agent de Surveillance de la Voie publique (ASVP) 2-Emploi d'Assistante de Direction 3-Emploi d'Agent chargé de l'Accueil Physique et Téléphonique	Recrutement réservé sans concours	1	1	1		3

➤ **DECIDE D'OUVRIER, AU TITRE DU DISPOSITIF DE SELECTION PROFESSIONNELLE, LES POSTES SUIVANTS :**

Grades/Emplois	Mode de recrutement (sélection professionnelle ou recrutement réservé sans concours)	Nombre de postes ouverts en fonction des besoins de recrutement de la collectivité et des objectifs G.P.E.E.C.				
		Année 2013	Année 2014	Année 2015	Année 2016	Nombre total de postes

<u>Grade Technicien Territorial</u> : 1 emploi -Emploi de Responsable du Service TRAVAUX/VRD	Sélection professionnelle	1				1
<u>Grade Educateur Territorial des Activités Physiques et Sportives</u> : 1 emploi -Emploi de Coordonnateur de l'Ecole Municipale Omnisports	Sélection professionnelle	1				1
<u>Grade Attaché Territorial de Conservation du Patrimoine</u> : 1 emploi -Emploi de Directeur de l'Action Culturelle	Sélection professionnelle		1			1
<u>Grade Ingénieur Territorial</u> : 1 emploi -Emploi de Responsable des Services Systèmes d'Information/Téléphonie, Transport, Développement Economique	Sélection professionnelle			1		1
<u>Grade Rédacteur Territorial</u> : 1 emploi -Emploi d'Assistante de Direction du Service Urbanisme	Sélection professionnelle				1	1
<b>TOTAL</b>						<b>5</b>

- **AUTORISE MONSIEUR LE MAIRE A EFFECTUER TOUTES LES FORMALITES BUDGETAIRES, ADMINISTRATIVES ET REGLEMENTAIRES RELATIVES A LA MISE EN ŒUVRE DE CE PROGRAMME PLURIANNUEL D'ACCES A L'EMPLOI TITULAIRE.**

**2- APPROBATION DU PROJET DE CONVENTION ENTRE LE CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA MARTINIQUE ET LA VILLE DE LA TRINITE RELATIVE A L'ORGANISATION DU DISPOSITIF DES SELECTIONS PROFESSIONNELLES ET AUTORISATION DE SIGNATURE PAR LE MAIRE**

Dans l'hypothèse de l'approbation par le CM du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire et pour assurer la mise en œuvre de ses recrutements réservés par voie de sélections professionnelles, deux options s'offrent à la Collectivité :

- soit elle organise elle-même pour ses Agents les sélections professionnelles,
- soit elle décide de confier, par convention, au Centre de Gestion de Martinique la mission d'organiser les sessions de sélection professionnelle pour les grades des cadres d'emplois et pour le nombre d'emplois prévus par le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire de la ville (projet de convention joint en annexe - Cf Document N° 2).

Afin d'assurer une plus grande neutralité et une plus meilleure objectivité dans l'organisation de ces opérations, mais aussi en raison de l'expertise qu'il détient dans ce domaine, le Maire propose que l'organisation des sélections soit confiée au Centre de Gestion de la Martinique.

Un autre argument plaide en faveur de cette proposition : les frais d'organisation de ces sélections sont pris en charge par le Centre de Gestion de Martinique au titre de la cotisation versée par les collectivités ou établissements publics.

*Il est donc proposé au Conseil Municipal :*

- *d'approuver le projet de convention entre le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Martinique et la Ville de LA TRINITE relative à l'organisation du dispositif des sélections professionnelles,*
- *d'autoriser le Maire à signer cette convention et à effectuer toutes les formalités administratives et réglementaires relatives à sa mise en œuvre.*

***Le Conseil Municipal à l'unanimité des membres, approuve le projet de convention entre le centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Martinique, et la ville de la Trinité relative à l'organisation du dispositif des sélections professionnelles et autorisation de signature par le Maire.***

### **3- CREATION D'EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS COMPLET**

Conformément à l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984, les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant de la collectivité à qui il appartient de fixer les effectifs des emplois communaux permanents à temps complet ou non complets nécessaires au fonctionnement des services communaux.

Régulièrement, notre collectivité doit s'adapter à un environnement extrêmement fluctuant et dynamique. Ses capacités en termes de performance, d'efficacité et d'efficience et de sens du service public, sont constamment mises à l'épreuve par les Administrés-Citoyens, mais aussi par la

complexité et la diversité des dossiers et situations, ainsi que par l'approche administrative, méthodologique, technique, réglementaire et humaine, qui se présentent à elle.

C'est ainsi qu'un certain nombre d'Agents titulaires, ayant suivi ces formations ou étant lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel, grâce aussi aux acquis de leur expérience professionnelle, peuvent bénéficier d'un avancement de grade ou d'une promotion interne.

Compte tenu de nos besoins et des nécessités exposées ci-dessus, il est donc proposé au Conseil Municipal de créer les emplois correspondants suivants :

EMPLOI	SERVICE	TEMPS DE TRAVAIL	NOMBRE	DATE D'EFFET
Auxiliaire de puériculture Principal de 2ème classe	Crèche FREGATE	TC	3	01/11/2013
Educateur des APS Principal de 2ème classe	SMS	TC	1	01/11/2013
Adjoint Technique 1ère cl.	Services Techniques/SMCT	TC	2	01/11/2013
Agent de maîtrise Principal	Etat-Civil	TC	1	01/11/2013
Attaché Principal	Direction Générale Adjointe	TC	1	01/11/2013
Rédacteur Territorial	Direction des Finances	TC	1	01/11/2013
Technicien Territorial	Services Techniques	TC	2	01/11/2013
Assistant de conservation du patrimoine	Médiathèque	TC	1	01/11/2013
Chef de service de police municipale	Police Municipale	TC	2	01/11/2013

La création de ces emplois emporte des incidences budgétaires qui seraient maîtrisées à l'échelle de notre budget communal, étant entendu que l'essentiel des charges pèsent sur les emplois existants, et sont déjà incluses dans le budget.

***Le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents et représentés décide de créer, ces emplois***

#### **4- BOUTIQUE DU FESTIVAL BIENNAL DE BANDE DESSINEE : VALIDATION DES PRIX DE VENTE DES ARTICLES**

Pour mémoire, la 3<sup>ème</sup> édition de «La Caravelle fait ses bulles», festival biennal de Bande Dessinée de La Trinité, est prévue du 17 au 19 octobre 2013. Elle consacrera **«La Femme dans**

***l'univers des Bulles***» et réunira pour l'occasion une quinzaine d'auteurs de Martinique, de France, du Canada et d'Italie.

Mise en place à l'occasion de l'édition 2011, la boutique du Festival a vocation à générer des recettes complémentaires, grâce à la revente de produits dérivés (Pour mémoire, le montant du produit de la vente en 2011 est de 757,00 €)

Le reliquat des objets invendus en 2011 sera complété par de nouveaux objets dont l'achat représente un coût de 2110,10 €.

Le différentiel de recettes escompté est de 2018,90 €.

Le Conseil Municipal est appelé à se prononcer sur les prix de vente proposés.

<b>Articles 2013</b>	<b>Coût de revient</b>	<b>Prix de vente proposés (alignés sur les prix du marché)</b>	<b>Décision du CM</b>
Stylo surligneur 4 couleurs Ecolo	0,63€	1,00€	
Stylo Ampoule	1,45€	2,50€	
Stylo surligneur Kiev	1,37€	2,50€	
Tirelire transparente Nouf	2,42€	3,50€	
Yo-yo en bois Maxou	1,07€	1,00€	
Bracelet silicone	1,25€	1,50€	
POUR RAPPEL (reliquat 2011)			
<b>Articles 2011</b>	<b>Coût de revient</b>	<b>Prix de vente (validés par le CM en 2011)</b>	
Stylo bille Bomba	1,38€	2,00€	
Horloge Flexie	4,19€	7,00€	
Sac besace Dispatch	5,57€	10,00€	
Mini-sac à main City	5,00€	8,00€	
Sac d'épaule K-Bas	8,14€	10,00€	

**Le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents et représentés approuve les prix proposés.**

## **5- DESAFFECTATION DE L'ECOLE HONORE GUYOT**

Lors de la séance du 27 Septembre 2012, le Conseil Municipal avait débattu de la fermeture provisoire de l'école Honoré GUYOT, pour des raisons de sécurité, et de la répartition temporaire des élèves dans les autres établissements du bourg.

Cette décision administrative a produit ses effets jusqu'à la fin de l'année scolaire dernière.

Dans l'intervalle et compte tenu, d'une part, de l'impossibilité financière de procéder à la reconstruction de l'école Honoré GUYOT et, d'autre part, du mouvement général de diminution des effectifs (-30 % sur la commune et en Martinique ces huit dernières années), les autorités de l'Education Nationale et l'Edilité ont œuvré, en concertation avec les Représentants des parents

d'élèves, à l'affectation définitive desdits élèves dans les écoles Ultima VESTRIS, Pierre CIRILLE, Auguste REJON, ce conformément au tableau ci-après :

<b>ECOLES</b>	<b>EFFECTIF DES ELEVES</b>
<b>Elémentaire Auguste REJON</b>	<b>20</b>
<b>Elémentaire Pierre CIRILLE</b>	<b>27</b>
<b>TARTANE</b>	<b>5</b>
<b>Ultima VESTRIS</b>	<b>72</b>
<b>TOTAL</b>	<b>124</b>

Les derniers ajustements, nécessités par cette répartition, ont été opérés dans les premiers jours de la Rentrée de Septembre 2013.

Aujourd'hui, nous pouvons considérer que ce dossier, dans ses aspects, à la fois humains et techniques, a été mené à terme et de façon satisfaisante.

Aussi, indépendamment de la réflexion relative au devenir des bâtiments de l'école Honoré GUYOT (réflexion dont sera saisi le Conseil Municipal), il y a lieu de prononcer la désaffectation des bâtiments, au titre de l'activité d'enseignement.

***Le Conseil Municipal à l'unanimité des membres présents et représentés se prononce en faveur de la désaffectation des bâtiments au titre de l'activité d'enseignement.***

## **6- ACQUISITION D'UNE EMPRISE SUR LA PROPRIETE SAINT ALBIN, RUE JEAN EUGENE FATIER, EN VUE DE LA REALISATIO DE TRAVAUX DE VOIRIE**

La ville a programmé la réalisation d'un ouvrage bétonné en lieu et place de l'exutoire naturel qui s'étend de la rue Fernand CLERC (vers BELHUMEUR) à la rue Jean-Eugène FATIER.

Il convient, au préalable, de régler la question du foncier avec les propriétaires concernés notamment M. SAINT-ALBIN Laurent, pour ce qui est de la parcelle A 543.

Aussi, il est demandé au Conseil Municipal de délibérer sur le principe de l'acquisition par la ville d'une emprise d'environ 20 m<sup>2</sup> à prélever sur cette parcelle, et d'autoriser le Maire à formaliser une offre à M. SAINT-ALBIN.

*Le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents et représentés, décide d'acquérir l'emprise de 20 m<sup>2</sup> à prélever sur la parcelle appartenant à M. SAINT ALBIN*

**7- VENTE DE PARCELLE DE TERRAIN CADASTREE K 682 DESTINEE A  
LA RECONSTRUCTION DU CENTRE HOSPITALIER LOUIS  
DOMERGUE/INSTITUTION D'UN DROIT DE RETROCESSION AU  
BENEFICE DE LA VILLE, EN CAS DE NON CONCRETISATION DU  
PROJET**

Par délibération en date du 22 Septembre 2011, le Conseil Municipal a acté la cession, au bénéfice du Centre Hospitalier Louis DOMERGUE, de la parcelle cadastrée K 682 ; décision motivée par la volonté de la ville d'apporter une contribution matérielle au projet de réimplantation du centre hospitalier de LA TRINITE, projet d'intérêt général majeur au regard de ses implications sanitaires, sociales et économiques.

Toutefois, afin de sécuriser cette cession, en préservant l'intérêt général de la Collectivité communale, et, ce sans préjudice de l'issue des procédures en cours au niveau des services de l'Etat, il est opportun d'assortir la décision de la ville, d'un droit de rétrocession de ladite parcelle dans le cas où le projet de reconstruction précitée n'était pas finalisé dans un délai donné (ce délai est à fixer par le Conseil Municipal) ; le cas échéant, la rétrocession serait opérée sans contre partie financière à la charge de la ville dans la mesure où le bien aurait été initialement cédé à l'euro symbolique.

*Le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents et représentés, décide d'une part d'instituer un droit de rétrocession après 8 ans au bénéfice de la ville en cas de non concrétisation du projet, et d'autre part, de promouvoir une activité agricole au service de l'insertion des publics en difficulté d'autre part.*

La Trinité, 17 septembre 2013

Affiché le 18 septembre 2013