



COMMUNE DE SAINT-JEAN DE BOURNAY CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE ORDINAIRE du MARDI 7 FEVRIER 2017 à 20h30

PROCES-VERBAL

Etaient présents tous les conseillers en exercice, exceptés :

- Cindy PRESLE, procuration à Nathalie PELLER
- Raphaële LENOIR, procuration à Jean Pierre MEYRIEUX
- Pierre MUSY, procuration à Daniel CHEMINEL

Secrétaire de séance : Christian GALAMAND

En préambule, M. le Maire souhaite que soit observée une minute de recueillement en mémoire de M. Jean CHOLLIER, ancien élu Saint Jeannais.

I. APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 11 JANVIER 2017

Débat : Aucune observation

Vote :

Pour : 21

Contre : 5, Mesdames Gerboullet et Pellerin, Messieurs Fillon, Vivian et Bestieu

II. INFORMATION DES DÉCISIONS PRISES PAR LE MAIRE (CONFORMÉMENT AUX DISPOSITIONS DE L'ARTICLE L.2122-22 DU CGCT)

Décision prise par délégation depuis la précédente séance :

Construction d'un groupe scolaire et d'un pôle petite enfance – Mission d'Ordonnancement, de Pilotage et de Coordination (OPC)

Marché à procédure adaptée. 3 sociétés ont été consultées le 15 novembre 2016, et 3 offres ont été reçues, à savoir :

- Sté O2P	69 763.10 € HT
- Sté ACE BTP	35 178.01 € HT
- Sté ARPEGE	76 366.23 € HT

La Sté O2P a été retenue.

Lors de l'analyse des offres, celle de la Sté ACE BTP a été considérée comme anormalement basse.

Par courrier du 13 décembre 2016, il a été demandé de justifier les montants proposés, la Sté ACE BTP a remis des informations complémentaires le 19 décembre 2016.

Malgré les informations communiquées, l'offre est confirmée et validée comme anormalement basse au sens de l'article 60 du décret n° 2016-360 du 25 mars 2016 relatif aux marchés publics.

III. PRESENTATION DES DELIBERATIONS

A. RESSOURCES HUMAINES

2017/ 07 – Personnel communal – mise en place du règlement intérieur du personnel

Lors de son arrivée la nouvelle équipe municipale a constaté l'absence du protocole d'Aménagement et de Réduction du Temps de Travail, mettant en place les « 35 heures » en vigueur depuis 2002. Dans le registre la délibération prise le 27/03/2002 n'est pas accompagnée du document formalisant l'organisation du temps de travail du personnel communal. Plusieurs demandes ont été faites à la sous-préfecture de Vienne et au Comité Technique du centre de gestion de l'Isère afin d'en obtenir le duplicata, sans succès.

Considérant que la réorganisation des services entamée en 2015 a été finalisée en 2016, il apparaît nécessaire de la formaliser, et de doter la Commune d'une charte applicable à l'ensemble du personnel, précisant les règles, principes et dispositions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services municipaux.

Un règlement intérieur a donc été élaboré.

Il a pour ambition, sur la base des dispositions encadrant l'activité du personnel communal, de faciliter l'application des prescriptions édictées par le statut de la Fonction Publique Territoriale, notamment en matière d'organisation du temps de travail, de gestion des congés et autorisations d'absence, mais également d'application de mesures en matière d'hygiène, de sécurité et d'aménagement des conditions de travail au sein de la collectivité.

Pour se faire le travail a été réalisé en plusieurs étapes :

- recherche des écrits existants applicables sur la Commune,
- collecte de l'historique appliqué,
- concertation avec les chefs de service,
- rédaction en application de la réglementation en vigueur
- relecture par les chefs de service
- transmission au Comité technique du Centre de Gestion de l'Isère pour avis, avis favorable en date du 25 janvier 2017

Le règlement intérieur doit maintenant être soumis à l'approbation du Conseil Municipal, il est joint en annexe 1 de la note de synthèse.

Il a été rédigé selon les principes suivants :

- formalisation de ce qui est réglementaire
- unification des règles et des droits applicables aux agents pour une égalité de traitement, tout en préservant la spécificité des services
- clarification de l'annualisation du temps de travail pour certains services
- affirmation de l'importance des règles en matière d'hygiène et sécurité au travail

S'il n'est pas obligatoire, une fois adopté par le Conseil Municipal ce règlement devra être respecté par les agents. Une communication spécifique sera mise en place pour informer le personnel communal.

Des modifications pourront être apportées, après validation en conseil municipal, si nécessaire.

Il est demandé au Conseil Municipal de bien vouloir :

- approuver le règlement intérieur du personnel communal
- décider de sa mise en œuvre à effet immédiat
- autoriser Monsieur le Maire à signer tout document relatif à ce sujet

Débat :

Aucune observation

Vote :

Pour : 21

Abstentions : 5, Mesdames Gerboulet et Pellerin, Messieurs Fillon, Vivian et Bestieu

Après le vote M. le Maire tient à préciser qu'il regrette l'absence du protocole dit « des 35h », M. Bestieu demande comment les choses ont été gérées depuis 3 ans dans ce cas, M. le Maire dit qu'il ne préfère pas répondre, en soulignant que depuis 2002 cela aurait dû être mis en place, et qu'il faut du temps pour rétablir les situations bancales.

2017/ 08 – Personnel communal – mise en place du règlement de formation

Dans la continuité de la délibération précédente, il a été constaté l'absence de dispositif relatif à la formation des agents communaux. Or, c'est une obligation prescrite par le statut de la fonction publique territoriale, plusieurs fois réaffirmée, notamment en 2007 et 2008.

Considérant la volonté de clarifier les règles applicables au sein de la Commune visant à promouvoir la formation pour mieux répondre aux missions de service public, tout en assurant la continuité du service, une proposition de règlement a donc été rédigée, jointe en annexe 2.

Elle définit les droits et obligations des agents de la collectivité, dans le respect de la loi.

Ce règlement précise les droits et obligations des agents communaux sur les points suivants :

- règles générales de la demande au départ en formation,
- prise en charge des frais de déplacement,
- statut de l'agent en formation,
- préparations aux concours et examens professionnels,
- formations statutaires obligatoires,
- formation obligatoire en hygiène et sécurité,
- formation de perfectionnement,
- formation personnelle et le congé de formation professionnelle,
- formation personnelle (le bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience (VAE) et la formation qualifiante.

Conformément à la réglementation, ce règlement a été soumis pour avis préalable au Comité Technique du centre de Gestion de l'Isère, qui lui a donné un avis favorable le 13 janvier 2017.

Il est demandé au Conseil Municipal de bien vouloir :

- approuver le règlement de formation tel que présenté
- autoriser M. le Maire à signer tout document relatif à ce sujet

Débat :

Aucune observation

Vote :

Pour : 21

Abstentions: 5, Mesdames Gerboullet et Pellerin, Messieurs Fillon, Vivian et Bestieu

M. le Maire constate à nouveau l'absence d'un document indispensable à la vie de la collectivité, obligatoire depuis 2007. M. Vivian fait remarquer qu'il a toujours encouragé les agents à partir en formation. M. le Maire conclut en précisant que cela aurait été mieux avec les documents réglementaires.

2017/ 09 – Personnel communal – plan de formation 2017/2020

La délibération relative au règlement de formation précise les modalités d'accès à la formation des agents communaux. Elle a été présentée et soumise à l'assemblée délibérante au point précédent. Ce règlement est le préalable à la mise en place d'un plan de formation.

L'élaboration d'un plan de formation constitue une obligation qui trouve sa source dans la loi du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale et celle du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents territoriaux.

La loi du 19 février 2007 est venue réactiver cette obligation.

La Commune n'étant dotée d'aucun écrit en la matière, la formalisation se poursuit, conformément à la réglementation, cf. annexe 3

1/ ENJEUX ET OBJECTIFS DU PLAN DE FORMATION

La formation est un des outils de la gestion des ressources humaines.

Elle permet, en complément du recrutement, de la mobilité, de la gestion des carrières et de l'évaluation professionnelle d'acquérir, maintenir, développer des compétences nécessaires à la réalisation des missions de service public.

Elle contribue à la qualité du service rendu à l'utilisateur et, en ce sens, la formation est un levier pour le développement des compétences.

Le plan de formation constitue une opportunité, pour la collectivité, de mieux gérer et assurer une gestion anticipée de ses ressources humaines :

- Il permet d'ajuster les écarts entre les compétences requises pour assurer les missions de service public et les compétences mobilisées par les services et les agents.
- Il permet de disposer en permanence des compétences nécessaires à la réalisation des missions et projets afin d'adapter et d'améliorer le service public local.
- Il permet de rendre plus efficace les différentes actions de formation en les programmant et en établissant des priorités entre elles.
- Il contribue à rendre plus lisible l'engagement interne de la collectivité dans ce domaine.
- Il peut faciliter la prise en compte de nos besoins de formation par le CNFPT.

Pour les agents, le plan de formation, résultant d'un échange avec leur responsable :

- Rend visible la politique de formation de la collectivité et les aide donc à s'orienter.
- Constitue le cadre dans lequel les besoins de formation liés à l'exercice de leur métier sont pris en compte.
- Contribue à l'évolution professionnelle et à la réalisation de leur projet professionnel et, de fait, encourage leur motivation.

En définitive, le plan de formation allie les besoins de la collectivité qui doit disposer d'agents compétents pour développer ses projets et répondre aux exigences du service public et les besoins des agents qui souhaitent progresser dans leur carrière, se diriger vers un autre métier.

Le plan s'appuie sur l'analyse des écarts entre la situation actuelle de l'emploi et la situation dans l'avenir (à moyen et long terme) tant en nombre d'emplois qu'en contenu d'emplois.

La formation a alors en charge de combler les manques, d'accompagner les changements, d'anticiper les évolutions et de donner à l'organisation une culture de formation.

2/ UN DOCUMENT DE REFERENCE

C'est un document formalisé qui traduit la politique de formation de la collectivité, il est mis en place pour 3 ans renouvelable et mis à jour chaque année à l'occasion de l'évaluation des agents. Le projet présenté en annexe 3 est proposé pour la période 2017/2020. Il a été soumis pour avis préalable obligatoire au Comité technique du centre de gestion de l'Isère, qui a rendu un avis favorable en date du 13 janvier 2017.

Malgré l'absence de plan de formation, depuis 2014 35 agents sont allés en formation, certaines diplômantes (BAFA notamment) ce qui représente 540 heures, ce qui montre la volonté de la Commune en la matière.

Il est demandé au Conseil Municipal de bien vouloir :

- Approuver le plan de formation présenté
- Autoriser M. le Maire à signer tout document relatif à ce sujet

Débat :

Aucune observation

Vote :

Pour : 21

Abstentions : 5, Mesdames Gerboullet et Pellerin, Messieurs Fillon, Vivian et Bestieu

2017/ 10 – Personnel communal – mise en place de la réforme du régime indemnitaire, RIFSEEP

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) institué par le décret n°2014-513 du 20 Mai 2014 est applicable dans les collectivités territoriales à l'ensemble des agents depuis le 1^{er} janvier 2017.

Toutefois les décrets d'application pour certaines filières ne sont toujours pas parus à ce jour, le RIFSEEP s'appliquera à ces filières dès que les textes auront été publiés.

Ce dernier se substitue à certaines primes existantes comme par exemple, indemnité d'administration et de technicité (IAT), indemnité d'exercice des missions de préfecture (IEMP), la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR), etc.

La mise en place d'un nouveau régime indemnitaire est en adéquation avec l'entretien professionnel, instauré sur la Commune en 2015.

Ce régime indemnitaire contient deux volets :

1/ Une indemnité liée aux fonctions, sujétions et expertise (IFSE)

2/ Un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA)

1/ L'IFSE :

Son versement est mensuel.

Le montant attribué est lié aux fonctions, aux sujétions, à l'expertise nécessaire mais également au niveau de responsabilité et d'encadrement.

Les agents occupant les mêmes fonctions, définies dans un organigramme fonctionnel se verront attribuer le même montant. C'est le principe de l'égalité de traitement qui s'applique.

Ces montants sont revus en cas de changement de fonction ou de grade.

2/ Le CIA :

Il sera versé pour tenir compte de l'engagement professionnel et la manière de servir.

Il est compris entre 0 et 100 % d'un montant maximal par groupe de Fonctions fixé par arrêté ministériel.

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement annuel, en novembre et juin, suite aux entretiens professionnels.

Il appartient à l'autorité territoriale de procéder aux attributions individuelles dans le respect des critères définis par l'assemblée délibérante.

En application de cette disposition, une note préparatoire ayant pour objet de définir les enjeux du RIFSEEP a été transmise à l'ensemble des conseillers municipaux, annexe 4. Il est à noter que pour cette année de transition, les montants attribués en 2016 seront à minima conservés.

Il est demandé au Conseil Municipal de bien vouloir :

- Approuver la mise en place du RIFSEEP telle que présentée
- Autoriser M. le Maire à signer tout document relatif à ce sujet

Débat :

Mme Gerboullet souhaite savoir si le personnel a été associé à cette mise en place. M. le Maire précise que c'est bien le cas, que cette réforme est obligatoire, et appliquée en faveur des agents communaux.

Vote :

Pour : 21

Contre : 5, Mesdames Gerboullet et Pellerin, Messieurs Fillon, Vivian et Bestieu

B. FINANCES

2017/ 11 – Débat d'orientation budgétaire pour 2017

Les éléments permettant le débat d'orientation budgétaire sont précisés dans les annexes 5 et 6.

En effet, dans les communes de 3 500 habitants et plus, l'article L-2312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales prévoit la tenue d'un débat sur les orientations générales du budget dans les deux mois précédents son examen.

Cette formalité substantielle présente un intérêt majeur dans la mesure où la collectivité peut se situer par rapport au contexte national. C'est aussi l'occasion d'étudier la situation financière de la Commune afin, d'une part, de mieux appréhender les marges de manœuvre dont dispose la collectivité pour aborder l'année budgétaire à venir et, d'autre part, d'initier une stratégie financière.

En application de cette disposition, une note préparatoire ainsi qu'un détail de la situation budgétaire fin 2016 et prospective 2017, ayant pour objet de fournir l'ensemble des éléments utiles à ce débat, ont été transmis à l'ensemble des conseillers municipaux, annexes 5 et 6

Débat :

Mme Pellerin demande un point sur la vidéosurveillance, mais M. le Maire fait remarquer que ce n'est pas le sujet du DOB. Elle ajoute qu'elle a des questions sur le recrutement de la police municipale. M. le Maire répond que les recrutements sont en cours.

Pour revenir à la vidéosurveillance, M. Vivian demande combien de caméras sont en fonctionnement, il rappelle que dans son programme il voulait ajouter des caméras. M. le Maire répond qu'il n'est pas question d'appliquer le programme de M. Vivian, sinon les Saint Jeannais l'auraient choisi, et qu'il y a autant de caméras que lorsque M. Vivian était maire.

Mme Gerboullet s'étonne que la sécurité de la population ne soit pas une priorité, il lui est répondu que ce n'est pas la question, la sécurité ne dépend pas de caméras de vidéosurveillance, M. Trouilloud explique que les services travaillent sur le dossier, car des questions se posent en termes de débit et de réseaux. M. le Maire ajoute que la Commune déploie un maillage de fibre optique pour pouvoir installer un nouveau réseau de caméras, notamment aux entrées de ville, avec une meilleure qualité d'image.

Par ailleurs, en attendant le remplacement des policiers municipaux, les missions de sécurité sont confiées à la Gendarmerie qui a accentué sa présence sur la Commune, le reste des missions est réparti au service technique notamment.

Enfin, à la demande de M. Bestieu, M. le Maire et M. Trouilloud confirment qu'une équipe de 3 agents de police de proximité pourrait être à terme constituée, conformément aux engagements pris en 2014.

Le Conseil Municipal, après avoir entendu les explications du rapporteur et en avoir débattu, prend acte des orientations générales du budget.

2017/ 12 – Groupe scolaire et pôle petite enfance – Validation de l'Avant-Projet Définitif (APD)

Une note de synthèse de l'APD est jointe en annexe 7.
Elle reprend les étapes du projet, et les éléments essentiels de l'APD.

Cette étape de validation est un préalable à la poursuite du projet de mandat car elle permet de :

- fixer le montant des travaux
- fixer les honoraires de l'équipe de maîtrise d'œuvre
- solliciter les subventions auprès des collectivités qui attribuent des financements sur APD

En l'espèce, le montant des travaux s'établit à 6 385 600€ HT
Considérant le taux de rémunération de l'équipe de maîtrise d'œuvre (cf. délibération 2016/73), le montant des honoraires s'élève à 901 624.37€, soit 14.11965% des travaux.

Il est demandé au Conseil Municipal de bien vouloir :

- approuver l'APD tel que présenté
- approuver le montant des travaux, à hauteur de 6 385 600€ HT
- approuver le montant de la rémunération de l'équipe de maîtrise d'œuvre
- autoriser M. le Maire à signer tout document relatif à ce sujet

Débat :

Aucune observation

Vote :

Pour : 21

Contre : 5, Mesdames Gerboullet et Pellerin, Messieurs Fillon, Vivian et Bestieu

2017/13 – Pôle scolaire – Demandes de subvention – Dotation territoriale Porte des Alpes

Dans le cadre des financements du département de l'Isère, il est possible de déposer deux dossiers pour le pôle scolaire.

Il est proposé de distinguer la partie construction neuve de la partie réhabilitation. Le montant maximum qui pourrait être attribué s'élève à 150 000€ par dossier.

Le dépôt des dossiers ne préjuge pas de la décision d'attribution de subvention.

Il est demandé au Conseil Municipal de bien vouloir :

- approuver le dépôt d'une demande de subvention auprès du département de l'Isère, en 2 parties
- autoriser M. le Maire à signer tout document relatif à ce sujet

Débat :

Aucune observation

Vote :

Pour : 21

Contre : 5, Mesdames Gerboullet et Pellerin, Messieurs Fillon, Vivian et Bestieu

2017/ 14 – Pôle scolaire – Demande de subvention – Contrat Ambition Région et dotation « Bourgs Centres »

Dans le cadre de la réorganisation de la politique d'aménagement du territoire de la Région Auvergne-Rhône-Alpes de nouveaux dispositifs de financement des collectivités territoriales ont été créés pour soutenir les programmes d'investissement : les contrats Ambition Région.

Ils ont pour objectifs d'être plus souples, plus simples, avec des critères moins contraignants que le CDDRA, pour une meilleure efficacité.

Ils reposent sur un partenariat direct entre la région et l'intercommunalité, pour accompagner les projets d'investissement sur une durée de 3 ans.

Ces contrats comportent 2 dispositifs, le 1^{er} pour les communes de moins de 2000 habitants, appelé « Ruralité », le second intitulé « Bourgs centres » pour les communes comptant entre 2000 et 20 000 habitants, chacun doté de 30 millions d'euros sur 3 ans.

La Commune, par le biais de Bièvre Isère Communauté, est concernée par le dispositif « Bourgs centres » pour la réhabilitation et l'extension du pôle scolaire, qui répondent à plusieurs domaines d'intervention pris en compte, notamment :

- investissement favorisant l'amélioration des services à la population
- rénovation thermique ambitieuse pour l'école Jean de La Fontaine
- valorisation d'un patrimoine bâti présentant un intérêt architectural certain
- développement de l'attractivité du territoire
- aménagement de modes de déplacement doux

Le taux de financement est situé dans une fourchette de 20 à 40% de la dépense subventionnable, cumulable avec d'autres aides de l'Etat ou du Département, sans pouvoir dépasser 80% du montant hors taxe de l'opération.

Il est donc proposé de solliciter ce financement, sur la base de l'APD, le dossier doit être déposé le 13 février à Bièvre Isère Communauté, ce qui ne présume ni de l'obtention du financement, ni du taux qui pourrait être attribué au projet.

Considérant le montant de l'opération, à savoir :

- travaux et aménagement : 6 385 600€ HT
 - prestations intellectuelles : 901 624.37€ HT
- Total : 7 287 224.37€ HT

Et les financements déjà sollicités, à savoir :

- Etat : 600 000€
- Département : 300 000€

Il est possible d'obtenir : 2 914 890 € en appliquant le taux maximum.

Il est demandé au Conseil Municipal de bien vouloir :

- approuver le dépôt d'une demande de subvention au titre du contrat ambition région et de la dotation Bourgs Centres
- autoriser M. le Maire à signer tout document relatif à ce sujet

Débat :

Aucune observation

Vote :

Pour : 21

Contre : 5, Mesdames Gerboullet et Pellerin, Messieurs Fillon, Vivian et Bestieu

2017/ 15 – Patrimoine communal – Autorisation de signature d'un compromis – Tènement rue Bayard

Conformément aux engagements pris en début de mandat l'équipe municipale travaille pour faire aboutir le dossier de création d'une « résidence senior » sur la Commune.

Une proposition d'acquisition du tènement situé Rue Bayard, anciennement usine Perroud, a été faite par la société « Demeures d'autrefois », au prix de 240 000€ pour les 2976m² concernés.

L'acquéreur prendrait à sa charge la démolition du bâtiment et l'évacuation des gravats, pour réaliser la construction de 55 appartements maximum.

Le compromis de vente comprendrait les conditions suspensives suivantes :

- obtention d'un permis de construire purgé de tout recours
- commercialisation de 38 des 55 appartements

Il est demandé au Conseil Municipal de bien vouloir :

- autoriser M. le Maire à signer ce compromis
- dire que l'étude de Me Sollier, successeur de Me Delhomme-Mathon est en charge du dossier
- autoriser M. le Maire à signer tout document relatif à ce sujet

Débat :

Aucune observation

Vote :

Pour : 21

Contre : 5, Mesdames Gerboullet et Pellerin, Messieurs Fillon, Vivian et Bestieu

IV. INFORMATIONS DU MAIRE

Cf réponse à la question de M. Bestieu, en VI.

V. INFORMATIONS DES COMMISSIONS

Mme Kohler fait le bilan du repas des aînés préparé par l'Xtreme, auquel 357 personnes ont participé, tout le monde a été satisfait de cette belle journée.

M. Bestieu fait remarquer qu'il pense qu'il y a eu un défaut de communication du fait de la modification de la date de ce repas, Mme Kohler rappelle que des invitations individuelles ont été envoyées par courrier, l'information a été faite dans la presse, sur le panneau lumineux notamment.

Samedi 11 février, matinée huîtres et soupe de poisson, au profit du CCAS, à partir de 8h30 sur la place la fontaine, ainsi que cérémonie de remerciements pour le Téléthon, à 11h30 en mairie.

M. Gimard fait le bilan de l'intervention de l'entreprise Gabillon sur les chemins ruraux, sur certains chemins qui n'avaient pas été dégagés depuis longtemps le service technique est intervenu au préalable pour tronçonner les grandes branches, et permettre au tracteur de passer ensuite.

Mme Gonin rappelle la date limite pour la transmission des articles du bulletin de juin : 28 février, les articles qui arriveront après ne seront pas publiés, car il n'est pas question d'avoir autant de retard que pour le bulletin municipal de décembre, qui a été distribué trop tard.

M. Trouilloud fait remarquer la qualité du travail réalisé sur le plan des finances communales qui semble faire l'unanimité. En effet la minorité n'a posé aucune question en commission finances, et n'a fait aucun commentaire sur le contenu du débat d'orientation budgétaire.

Mme Gerboullet déplore que M. le Maire n'ait pas transmis l'invitation au pot de départ des policiers municipaux, il est précisé qu'il s'agissait d'une soirée privée, et que les invitations étaient distribuées par chaque policier, certains élus ont été invités verbalement. M. le Maire conteste formellement avoir été en charge de transmettre une invitation aux conseillers municipaux.

VI. REPONSE A UNE QUESTION ECRITE D'UN CONSEILLER

M. Bestieu, par courriel du 4 février 2017, a souhaité être informé de la position de la Commune concernant la fermeture de la Trésorerie, et des démarches qui ont été entreprises pour empêcher cette fermeture.

M. le Maire rappelle que la perte du rôle de chef-lieu de canton a rendu inéluctable cette fermeture, en effet la Commune a perdu un statut important au regard du maillage administratif.

La politique des services de l'Etat étant au regroupement par pôle administratif, Saint Jean de Bournay n'en est plus un pour les services fiscaux, ce qu'il déplore vivement.

2 réunions ont été organisées, avec les représentants de la DGFIP de l'Isère, pour informer le maire qu'une décision allait être publiée au Journal Officiel, sur proposition de l'administration fiscale centrale faite au ministère des Finances. Plusieurs tentatives verbales ont été faites pour justifier de l'intérêt et de l'importance du service pour les Saint Jeannais, sans succès.

Le personnel avait déjà été informé et était en cours de changement d'affectation.

Une seconde réunion a eu lieu réunissant les maires des Communes alentours concernées, la décision avait été officialisée.

M. le Maire ajoute qu'au départ la commune de rattachement pour la DGFIP aurait dû être l'Isle d'Abeau, chef-lieu de canton, mais après discussion, finalement c'est la Côte Saint André qui est le centre de rattachement de la Commune. C'est un moindre mal.

Il rappelle que la perte du statut de chef-lieu de canton n'est pas de son fait, et qui plus est la logique aurait voulu que la Commune soit rattachée à Heyrieux, comme c'est le cas pour la Gendarmerie, mais pour des questions basement politiques la commune l'a été à l'Isle d'Abeau, et perd certains services. Il ajoute qu'actuellement il s'agit de conserver le service de la Poste sur la Commune.

M. Vivian précise que si les Gendarmeries ont été regroupées c'est à son initiative, en 2002, M. le Maire trouve que cela est très bien, et qu'il aurait dû en faire autant pour que le nouveau canton de Saint Jean de Bournay soit celui d'Heyrieux et non celui de l'Isle d'Abeau.

Concernant la Trésorerie, Mme Gerboullet prétend que la prochaine étape sera de dépendre de Saint Etienne de Saint Geoirs mais M. le Maire répond que cela n'a absolument pas été évoqué.

Prochain CM le 21 février 2017

M. le Maire clôt la séance à 21h30