

Mairie de Marolles-en-Brie Place Charles de Gaulle 94440 Marolles-en-Brie	EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL
Date d'affichage : 13/07/2017	Délibération n°2444/2017 Objet : Transfert des agents de la commune de Marolles-en-Brie au territoire GPSEA ainsi que la mutualisation liée aux trois équipements sportifs et culturels – Transfert des agents de la commune de Marolles-en-Brie

Conseillers en exercice : 27 Présents : 19 Pouvoirs : 6
Absents : 2 Absents : 2 Votants : 25

L'an deux mil dix-sept, le 29 juin à 20 h 00,
Le Conseil Municipal légalement convoqué le 23 juin 2017 s'est réuni à la Mairie en séance publique sous la présidence de Sylvie GERINTE, Maire,

Présents : Sylvie GERINTE, Maire.

Jean-Michel CARIGI, Marie-Paule BOILLOT, Pierre BORNE, Alain BOUKRIS, Danielle METRAL, Bernard KAMMERER, Arlette LEPARC, adjoints au Maire.

Joseph DUPRAT, Jean-Luc DESPREZ, Dominique GOYER, Claude-Olivier BONNEFOY, Marie-France PELLETEY, Alphonse BOYE, Virginie LECARDONNEL, Martine HARBULOT, Roger LANGLAIS, Agnès MAILLOCHON, Marianne MAHJOUB, conseillers municipaux.

Absents représentés :

Nathalie BOIXIERE donne pouvoir à Jean-Michel CARIGI.

Hakima OULD SLIMANE donne pouvoir à Joseph DUPRAT.

Stanislas GAUDON donne pouvoir à Sylvie GERINTE.

Alexandre RICHE donne pouvoir à Arlette LEPARC.

Magali OLIVE donne pouvoir à Danielle METRAL.

Valérie PREVOTAT donne pouvoir à Marianne MAHJOUB.

Absents :

Joël VILLAÇA

Florence TORRECILLA

Madame Virginie LECARDONNEL a été nommée secrétaire de séance.

Vu le code général des collectivités territoriales et notamment les articles L.5211-1 et suivants et L.5219-2 et suivants,

Vu le décret n° 2015-1664 du 11 décembre 2015 relatif à la Métropole du Grand Paris et fixant le périmètre de l'établissement public territorial Grand Paris Sud Est Avenir dont le siège est à Créteil,

Vu la délibération du conseil de territoire n°CT2016.10/195 du 14 décembre 2016 relative à l'intérêt territorial de la compétence « construction, aménagement, entretien et fonctionnement des équipements culturels et sportifs »,

Vu la délibération du conseil du territoire n°CT2017.4/049-13 du 21 juin 2017 relative au transfert d'agents de la commune de Marolles-en-Brie,

Vu l'avis favorable du comité technique de la commune de Marolles-en-Brie du 15 juin 2017,

Considérant qu'en application de l'article L.5219-5 2° du code général des collectivités territoriales, ont été reconnus d'intérêt territorial le gymnase-salle polyvalente, le conservatoire-Maison des Arts et de la Musique et la bibliothèque situés sur le territoire de la commune de Marolles-en-Brie,

Considérant que, dans l'attente de l'identification des personnels municipaux exerçant leurs fonctions dans un service dédié à l'exercice de la compétence transférée, et susceptibles d'être à ce titre

transférés, il est apparu nécessaire de conclure avec le Territoire une convention de gestion transitoire afin d'assurer la continuité des services publics, qu'à cet égard la commune et le Territoire ont conclu cette convention,

Considérant que cette convention prend automatiquement fin lorsque, par décision conjointe du Territoire et de la commune, un dispositif définitif de transfert des agents ou de mutualisation sera mis en place, selon les modalités prévues à l'article L.5211-4-1 du Code Général des Collectivités Territoriales,

Considérant que l'Etablissement public Territorial et la commune de Marolles en Brie sont en mesure d'identifier conjointement les personnels municipaux transférés et qu'il convient donc de procéder au transfert d'agents de la commune de Marolles en Brie au titre de la compétence « construction, aménagement, entretien et fonctionnements de équipements culturels et sportifs »,

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré,

A la majorité : 24 voix pour et 1 abstention (Martine HARBULOT) :

ARTICLE 1 : APPROUVE le transfert d'agents de la commune de Marolles-en-Brie au territoire au titre de la compétence « construction, aménagement, entretien et fonctionnement des équipements culturels et sportifs », à compter du 1^{er} juillet 2017, conformément à la fiche d'impact ci-jointe,


ARTICLE 2 : DIT que les dispositions de la convention de gestion transitoire conclue au titre de cette compétence avec la commune de Marolles-en-Brie prennent automatiquement fin à cette date,

ARTICLE 3 : SUPPRIME les postes des agents concernés par le transfert,

ARTICLE 4 : MODIFIE le tableau des effectifs, ci annexé, en conséquence.

CERTIFIE CONFORME

MAROLLES-EN-BRIE, le 3 juillet 2017



Sylvie GERINTE
Maire de Marolles-en-Brie

Fiche d'impact

Transfert de personnel de la commune de Marolles-en-Brie vers l'établissement public territorial Grand Paris Sud Est Avenir pour l'exercice des compétences « construction, aménagement, entretien et fonctionnement des équipements culturels d'intérêt territorial »

Préambule :

La présente fiche d'impact est annexée aux délibérations conjointes de transfert de personnel prises par le conseil municipal et le conseil de territoire pour l'exercice de ses compétences « construction, aménagement, entretien et fonctionnement des équipements culturels et sportifs ». Elle décrit les effets du transfert sur l'organisation et les conditions de travail, ainsi que sur la rémunération et les droits acquis des fonctionnaires et agents non titulaires concernés.

L'Etablissement Public Territorial (EPT) Grand Paris Sud Est Avenir a été créé au 1^{er} janvier 2016 sur le périmètre des anciennes communautés d'agglomération de la Plaine Centrale du Val-de-Marne et du Haut-Val-de-Marne, de l'ancienne Communauté de communes du Plateau Briard et la commune de Bonneuil-sur-Marne. Pour l'heure, et depuis sa création, le Territoire s'attache à mettre en place sa politique de ressources humaines, dans un contexte institutionnel évolutif lié aux différents transferts de compétences et de personnels.

En 2016 ont eu lieu l'élection des représentants du personnel et la mise en place des instances paritaires, l'ensemble des instances paritaires relevant directement de GPSEA. Les représentants du personnel de l'EPT ainsi élus resteront en place jusqu'à la fin de leur mandat en 2018 et assureront d'ici-là la représentation de tous les agents de la collectivité, y compris les agents qui seront nouvellement transférés. Les mandats acquis dans le cadre des élections intervenues dans les communes prendront fin au moment de leur transfert à l'EPT.

En lien avec les organisations syndicales, a également été défini un socle de premiers critères de promotion et d'avancement sur la base duquel se sont tenues les premières commissions administratives paritaires (CAP) le 29 novembre 2016. Ce travail est prolongé dès le premier semestre de l'année 2017, qui voit également la mise en place d'un dispositif harmonisé d'entretien professionnel fondé sur des nouvelles grilles d'appréciation de la valeur professionnelle.

Au 1^{er} semestre 2017 sera démarré le chantier de la mise en place du régime indemnitaire fondé sur les fonctions, les sujétions, l'expertise et l'engagement professionnel (RIFSEEP), avec une délibération qui devra être soumise au Conseil de Territoire d'ici la fin de l'année en vue d'une mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire au début de l'année 2018. Pour 2017, chaque agent continue de percevoir le régime indemnitaire adopté par sa collectivité d'origine, conformément aux dispositions légales prévues en la matière.

D'ici la fin du premier semestre sera ouvert le travail de définition de la politique d'action sociale du Territoire à destination du personnel, intégrant notamment un volet prévoyance. Les différentes composantes de cette politique (prestations sociales, complémentaire, prévoyance...) sera mises en œuvre de manière non simultanée, en fonction de l'avancée des différents chantiers et de leurs conditions de réalisation. Pour l'heure, les agents continuent de bénéficier des prestations qui étaient servies par leur

commune d'origine, que ce soit en matière de restauration du personnel, de COS, de prévoyance. Les conditions de transfert et de conventionnement avec le Territoire pour assurer la continuité du versement de ces prestations seront étudiées au cas par cas en fonction des dispositifs mis en place par les communes membres. Il en sera de même concernant la médecine de prévention.

Concernant l'organisation du temps de travail, des discussions seront également engagées dans le cadre du dialogue social.

Concernant le calendrier des instances paritaires, au premier semestre, des comités techniques sont programmés le 28 février, le 24 mars, le 24 mai ainsi que le 20 juin. D'autres réunions du comité technique pourront éventuellement être programmées pour tenir compte de l'actualité mais elles doivent être suffisamment anticipées en amont afin de pouvoir être préparées dans les meilleures conditions aussi bien pour l'administration que pour les organisations syndicales. Une réunion du comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail se tiendra en juin. Une réunion des commissions administratives paritaires sera également organisée le 29 juin. Des réunions des différentes instances paritaires seront également planifiées au cours du second semestre, avec une réunion du comité technique en septembre et novembre a minima, une réunion des CAP en octobre (étude des avancements de grade et promotions internes au titre de l'année 2016) ainsi qu'une réunion du CHSCT en décembre.

1. Liste des agents transférés :

Celle-ci se compose de 3 agents en position d'activité et exerçant la totalité de leur activité dans les services ou parties de services transférés aux Directions de la culture et du sport.

Nom Prénom	Fonction	Statut	Cat.	Grade	Poste temps complet /non complet	Quotité de travail	Direction d'origine	Direction d'accueil
DELAPORTAS Sophie	Agent chargé des données informatiques de la bibliothèque	Titulaire	C	Adjoint technique territorial principal 2 ^e classe	TC	100%	Adm. générale- Services enfance- jeunesse- culture	Culture
BUISSON Patrick	Gardien	Titulaire	C	Adjoint technique territorial principal de 1 ^{ere} classe	TC	80%	Services techniques -	Sport
BUISSON Sylviane	Gardiennne	Titulaire	C	ATSEM Principal 1 ^e classe	TC	100%	Services techniques -	Sport

2. Effets sur l'organisation

2-1 Lieu de travail et résidence administrative

La résidence administrative des agents transférés s'entend comme celle de la commune sur lequel se situe, à titre principal, le service d'affectation de l'agent.

Pour la réalisation des missions, les agents transférés de la commune seront localisés sur les équipements sur lesquels ils effectuaient leurs missions pour la commune. Ils pourront être affectés de manière ponctuelle à un autre équipement, pour des remplacements, dans le cadre de leurs missions. Des affectations exceptionnelles sur d'autres sites peuvent intervenir en raison de la nécessité d'assurer la continuité de service.

2-2 Temps de travail

(délibération n°1977/2011 du 7 décembre 2011 nommée « convention du personnel communal » et définissant les règles internes de fonctionnement)

En matière de temps de travail et d'heures supplémentaires, la législation en vigueur sera appliquée.

Les heures supplémentaires sont réalisées à la demande du chef de service et liées à un besoin du service. Dans ce cadre, l'EPT privilégie la récupération de celles réalisées par les agents de catégorie B et C, mais accepte aussi la rétribution d'heures supplémentaires dans les limites du plafond légal autorisé lorsqu'il y a dépassement du temps de travail légal.

2-3 Organisation hiérarchique

Les agents transférés sont placés sous l'autorité hiérarchique du Président de l'établissement public territorial.

Les agents provenant de la commune sont rattachés hiérarchiquement au directeur / directrice de leur direction d'accueil, qui définit et organise leurs missions et activités. L'évaluation annuelle est assurée par le supérieur direct de l'agent.

En 2016, le Territoire a adopté un organigramme général, mais au sein de chaque direction l'organisation se poursuit avec une logique visant à encourager la participation interne. L'organigramme de l'EPT prévoit une direction des sports et une direction de la culture.

La mobilité interne a été facilitée, notamment à travers la mise en place d'une bourse à l'emploi pour les agents désireux de se porter candidats à des évolutions en matière d'affectation et en plus des postes ouverts dans le cadre de la mobilité interne.

3. Rémunération et avantages acquis

3-1 Rémunération

Les agents transférés conservent le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que les avantages collectivement acquis suivant les dispositions de l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984. Les agents transférés bénéficieront d'un droit d'option lors de l'instauration du régime indemnitaire propre à l'établissement public territorial Grand Paris Sud Est Avenir.

Régime indemnitaire de la collectivité :

Délibération n°1843/2010 du 17 mars 2010 instituant la prime de service et de rendement

Délibération n° 1954/2011 du 4 octobre 2011 portant révision du régime indemnitaire (IAT/IEMP)

Maintien du régime indemnitaire lors de la maladie ordinaire :

L'EPT reprendra à son compte pendant la période transitoire le dispositif communal de maintien du régime indemnitaire pour les agents en position de congés pour maladie ordinaire. Les dispositions de ce dispositif sont les suivantes :

Les premiers 90 jours (3 mois) sont payés intégralement, ensuite 270 jours (9 mois) sont rémunérés en demi-traitement et sans traitement au bout de un an. Il revient à la collectivité de décider de l'attribution ou non du régime indemnitaire sur le temps de maladie ordinaire, longue maladie ou longue durée (par délibération).

3-2 Déroulement de carrière (règles d'avancement ; ratios ; CAP)

	Commune	EPT GPSEA (Période transitoire)
Règles d'avancement	CAP du CIG Petite couronne	CAP interne à l'EPT
Ratios	Fixés par délibération : CAT A et B 100% CAT C 50 %	Fixés par délibération à 100%
Promotion interne	CAP du CIG Petite couronne	CAP Interne à l'EPT

Le cas échéant, les avancements de grade et les promotions internes des agents transférés remplissant les conditions seront soumis à la CAP du territoire qui se déroulera à l'automne 2017.

3-3 Avantages acquis

Aux termes de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984, peuvent être considérés comme avantages acquis :
« Les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération que les collectivités locales ont mis en place avant l'entrée en vigueur de la présente loi », c'est-à-dire avant 1984, « et qu'elles ont depuis lors maintenus au profit de l'ensemble de leurs agents. »

Sous réserve de la production, par l'organisme d'origine, des éléments permettant d'établir le caractère d'avantage acquis au titre de l'article 111 précité, les compléments de rémunération pourront être maintenus aux agents manifestant le souhait de se les voir conserver, dans les conditions prévues au point 3.1.

	Commune	EPT GPSEA (Période transitoire)
Primes exceptionnelles	<p>Prime annuelle versée pour moitié en juin et autre moitié en novembre. Selon les termes de la délibération n° 1818/2009 et la délibération n° 1809/2009 actualisant la délibération du 12 février 1974, cette prime est versée pour tous cadres d'emplois confondus et son montant brut est limité au plus à un mois du salaire indiciaire brut de l'agent.</p> <p>L'indemnité semestrielle est calculée sur le traitement de base, l'IR et la NBI</p> <p>Les critères d'attribution sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'assiduité - La compétence professionnelle - La conscience professionnelle - Le sens des responsabilités 	L'EPT maintient le niveau de cet élément de rémunération servi par la commune

4. Action sociale :

Les agents continueront de bénéficier des prestations qui étaient servies par leur collectivité antérieure, jusqu'à la mise en place d'une politique propre au Territoire.

Les prestations concernées sont les suivantes :

Amicale du Personnel

Bénéfice des prestations délivrées par le CNAS (délibération n°1977/2011)

5. Participation employeur à la mutuelle santé et/ou au contrat de prévoyance

Les discussions sur le sujet seront ouvertes au cours du second semestre de l'année 2017, notamment en matière de prévoyance. En attendant, dans le respect des règles propres à chacun des contrats de prévoyance en vigueur, les agents continuent de bénéficier de la participation employeur et des garanties dont ils disposent jusqu'à la mise en place d'un nouveau régime propre à l'EPT.

	Commune	EPT GPSEA (Période transitoire)
<i>Participation à la mutuelle</i>	Participation de 10 € si cotisation agent inférieure à 50 € Participation de 20 € si cotisation agent entre 50 € et 100 € Participation de 35 € si cotisation agent entre 100 € et 150 € Participation de 45 € si cotisation agent entre 150 € et 200 € (délibération n°2118/2013 du 12 juin 2013 de mise en place d'une participation à la protection santé)	L'EPT maintient le niveau de la participation financière versée par la commune
<i>Participation à la prévoyance</i>	Pas de participation mise en place à ce jour	L'EPT maintient le niveau de la participation financière versée par la commune

6. Médecine du travail

L'EPT assumera ses obligations en matière de médecine du travail dans l'attente d'un dispositif commun de médecine du travail, mis en place pour début 2018. La convention entre la commune et le GIMAC a été renouvelée pour l'année 2017.

IV – ANNEXES	IV
AUTRES ELEMENTS D'INFORMATIONS – ETAT DU PERSONNEL AU 01/01/N	C1

C1 – ETAT DU PERSONNEL AU 01/01/N

GRADES OU EMPLOIS (1) EFFECTIFS AVANT TRANSFERT	CATEGORIES (2)	EMPLOIS BUDGETAIRES (3)			EFFECTIFS POURVUS SUR EMPLOIS BUDGETAIRES EN ETPT (4)		
		EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS COMPLET	EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS NON COMPLET	TOTAL	AGENTS TITULAIRES	AGENTS NON TITULAIRES	TOTAL
EMPLOIS FONCTIONNELS (a)		1.00	0.00	1.00	1.00	0.00	1.00
Directeur général des services Directeur général adjoint des services Directeur général des services techniques Emplois créés au titre de l'article 6-1 de la loi n°84-53		1.00	0.00	1.00	1.00	0.00	1.00
FILIERE ADMINISTRATIVE (b)		26.00	0.00	26.00	21.00	2.00	23.00
AA	C	10.00	0.00	10.00	9.00	1.00	10.00
AP1CL	C	2.00	0.00	2.00	1.00	0.00	1.00
AAP2CL	C	8.00	0.00	8.00	8.00	0.00	8.00
ATTACHE	A	2.00	0.00	2.00	1.00	1.00	2.00
REDACTEUR	B	3.00	0.00	3.00	1.00	0.00	1.00
REDACTEUR P1CL	B	1.00	0.00	1.00	1.00	0.00	1.00
FILIERE TECHNIQUE (c)		50.00	0.00	50.00	40.00	6.00	46.00
AGENT DE MAITRISE	C	1.00	0.00	1.00	0.00	0.00	0.00
AGENT DE MAITRISE PRINCIPAL	C	2.00	0.00	2.00	2.00	0.00	2.00
AT	C	31.00	0.00	31.00	25.00	6.00	31.00
ATP1CL	C	5.00	0.00	5.00	4.00	0.00	4.00
ATP2CL	C	8.00	0.00	8.00	7.00	0.00	7.00
INGENIEUR PRINCIPAL	A	1.00	0.00	1.00	1.00	0.00	1.00
TECHNICIEN	C	1.00	0.00	1.00	1.00	0.00	1.00
TECHNICIEN PRINCIPAL 2 ^{ème} CI	B	1.00	0.00	1.00	0.00	0.00	0.00
FILIERE SOCIALE (d)		4.00	0.00	4.00	3.00	0.00	3.00
ATSEM 1CL	C	1.00	0.00	1.00	1.00	0.00	1.00
ATSEMP 1CL	C	1.00	0.00	1.00	1.00	0.00	1.00
ATSEMP 2CL	C	2.00	0.00	2.00	1.00	0.00	1.00
FILIERE MEDICO-SOCIALE (e)							
[...]							
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE (f)							
[...]							
FILIERE SPORTIVE (g)		1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00
ASSIST ENSEIG ARTISTIQUE	B	0.00	1.00	1.00	0.00	1.00	1.00
EDUCATEUR ACTIVITE PHYSIQUE SPORTIVE	B	1.00	0.00	1.00	1.00	0.00	1.00
FILIERE CULTURELLE (h)							
[...]							
FILIERE ANIMATION (i)		17.00	0.00	17.00	12.00	5.00	17.00
AANIM	C	8.00	0.00	8.00	8.00	0.00	8.00
AANIM 2CL	C	5.00	0.00	5.00	0.00	5.00	5.00
AANIMP 2CL	C	1.00	0.00	1.00	1.00	0.00	1.00
ANIM	C	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
ANIMATEUR	B	3.00	0.00	3.00	3.00	0.00	3.00
FILIERE POLICE (j)							
[...]							

VILLE DE MAROLLES EN BRIE - COMMUNE MAROLLES - 2017

EMPLOIS NON CITES (k) (5)		2.00	0.00	2.00	0.00	2.00	2.00
APPRENTI	C	1.00	0.00	1.00	0.00	1.00	1.00
COLLABORATEUR DE CABINET	C	1.00	0.00	1.00	0.00	1.00	1.00
TOTAL GENERAL (b + c + d + e + f + g + h + i + j + k)		101.00	1.00	102.00	77.00	16.00	93.00

(1) Les grades ou emplois sont désignés conformément à la circulaire n° NOR : INTB9500102C du 23 mars 1995.

(2) Catégories : A, B ou C.

(3) Emplois budgétaires créés par l'assemblée délibérante : les emplois permanents à temps complet sont comptabilisés pour une unité, les emplois à temps non complet sont comptabilisés à hauteur de la quotité de travail prévue par la délibération créant l'emploi.

(4) Equivalents temps plein annuel travaillé (ETPT). Le décompte est proportionnel à l'activité des agents, mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année :

ETPT = Effectifs physiques * quotité de temps de travail * période d'activité dans l'année

Exemple : un agent à temps plein (quotité de travail = 100%) présent toute l'année correspond à 1 ETPT ; un agent à temps partiel, à 80% (quotité de travail = 80%) présent toute l'année correspond à 0,8 ETPT ; un agent à temps partiel, à 80% (quotité de travail = 80%) présent la moitié de l'année (ex : CDD de 6 mois, recrutement à mi-année) correspond à 0,4 ETPT (0,8 * 6/12).

(5) Par exemple : emplois dont les missions ne correspondent pas à un cadre d'emploi existant, « emplois spécifiques » régis par l'article 139 ter de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 etc.

IV – ANNEXES	IV
AUTRES ELEMENTS D'INFORMATIONS – ETAT DU PERSONNEL AU 01/01/N	C1

C1 – ETAT DU PERSONNEL AU 01/01/N

GRADES OU EMPLOIS (1) PROJET EFFECTIFS APRES TRANSFERT	CATEGORIES (2)	EMPLOIS BUDGETAIRES (3)			EFFECTIFS POURVUS SUR EMPLOIS BUDGETAIRES EN ETPT (4)		
		EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS COMPLET	EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS NON COMPLET	TOTAL	AGENTS TITULAIRES	AGENTS NON TITULAIRES	TOTAL
EMPLOIS FONCTIONNELS (a)		1.00	0.00	1.00	1.00	0.00	1.00
Directeur général des services Directeur général adjoint des services Directeur général des services techniques Emplois créés au titre de l'article 6-1 de la loi n°84-53		1.00	0.00	1.00	1.00	0.00	1.00
FILIERE ADMINISTRATIVE (b)		26.00	0.00	26.00	21.00	2.00	23.00
AA	C	10.00	0.00	10.00	9.00	1.00	10.00
AP1CL	C	2.00	0.00	2.00	1.00	0.00	1.00
AAP2CL	C	8.00	0.00	8.00	8.00	0.00	8.00
ATTACHE	A	2.00	0.00	2.00	1.00	1.00	2.00
REDACTEUR	B	3.00	0.00	3.00	1.00	0.00	1.00
REDACTEUR P1CL	B	1.00	0.00	1.00	1.00	0.00	1.00
FILIERE TECHNIQUE (c)		50.00	0.00	50.00	38.00	6.00	44.00
AGENT DE MAITRISE	C	1.00	0.00	1.00	0.00	0.00	0.00
AGENT DE MAITRISE PRINCIPAL	C	2.00	0.00	2.00	2.00	0.00	2.00
AT	C	31.00	0.00	31.00	25.00	6.00	31.00
ATP1CL	C	5.00	0.00	5.00	3.00	0.00	3.00
ATP2CL	C	8.00	0.00	8.00	6.00	0.00	6.00
INGENIEUR PRINCIPAL	A	1.00	0.00	1.00	1.00	0.00	1.00
TECHNICIEN	C	1.00	0.00	1.00	1.00	0.00	1.00
TECHNICIEN PRINCIPAL 2 ^{ème} CI	B	1.00	0.00	1.00	0.00	0.00	0.00
FILIERE SOCIALE (d)		4.00	0.00	4.00	2.00	0.00	2.00
ATSEM 1CL	C	1.00	0.00	1.00	1.00	0.00	1.00
ATSEMP 1CL	C	1.00	0.00	1.00	0.00	0.00	0.00
ATSEMP 2CL	C	2.00	0.00	2.00	1.00	0.00	1.00
FILIERE MEDICO-SOCIALE (e)							
[...]							
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE (f)							
[...]							
FILIERE SPORTIVE (g)		1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00
ASSIST ENSEIG ARTISTIQUE	B	0.00	1.00	1.00	0.00	1.00	1.00
EDUCATEUR ACTIVITE PHYSIQUE SPORTIVE	B	1.00	0.00	1.00	1.00	0.00	1.00
FILIERE CULTURELLE (h)							
[...]							
FILIERE ANIMATION (i)		17.00	0.00	17.00	12.00	5.00	17.00
AANIM	C	8.00	0.00	8.00	8.00	0.00	8.00
AANIM 2CL	C	5.00	0.00	5.00	0.00	5.00	5.00
AANIMP 2CL	C	1.00	0.00	1.00	1.00	0.00	1.00
ANIM	C	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
ANIMATEUR	B	3.00	0.00	3.00	3.00	0.00	3.00
FILIERE POLICE (j)							
[...]							

VILLE DE MAROLLES EN BRIE - COMMUNE MAROLLES - 2017

EMPLOIS NON CITES (k) (5)		2.00	0.00	2.00	0.00	2.00	2.00
APPRENTI	C	1.00	0.00	1.00	0.00	1.00	1.00
COLLABORATEUR DE CABINET	C	1.00	0.00	1.00	0.00	1.00	1.00
TOTAL GENERAL (b + c + d + e + f + g + h + i + j + k)		101.00	1.00	102.00	74.00	16.00	90.00

(1) Les grades ou emplois sont désignés conformément à la circulaire n° NOR : INTB9500102C du 23 mars 1995.

(2) Catégories : A, B ou C.

(3) Emplois budgétaires créés par l'assemblée délibérante : les emplois permanents à temps complet sont comptabilisés pour une unité, les emplois à temps non complet sont comptabilisés à hauteur de la quotité de travail prévue par la délibération créant l'emploi.

(4) Equivalents temps plein annuel travaillé (ETPT). Le décompte est proportionnel à l'activité des agents, mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année :

ETPT = Effectifs physiques * quotité de temps de travail * période d'activité dans l'année

Exemple : un agent à temps plein (quotité de travail = 100%) présent toute l'année correspond à 1 ETPT ; un agent à temps partiel, à 80% (quotité de travail = 80%) présent toute l'année correspond à 0,8 ETPT ; un agent à temps partiel, à 80% (quotité de travail = 80%) présent la moitié de l'année (ex : CDD de 6 mois, recrutement à mi-année) correspond à 0,4 ETPT (0,8 * 6/12).

(5) Par exemple : emplois dont les missions ne correspondent pas à un cadre d'emploi existant, « emplois spécifiques » régis par l'article 139 ter de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 etc.

Acte à classer**2444-2017**

1	2	3	4
En préparation	En attente retour Préfecture	> AR reçu <	Classé

Identifiant FAST : ASCL_2_2017-07-06T13-50-10.00 (MI206598424)

Identifiant unique de l'acte :

094-219400488-20170703-2444-2017-DE ([Voir l'accusé de réception associé](#))

Objet de l'acte :

TRANSFERT DES AGENTS DE LA COMMUNE DE MAROLLES-EN-BRIE
AU TERRITOIRE GPSEA AINSI QUE LA MUTUALISATION LIEE
AUX TROIS EQUIPEMENTS SPORTIFS ET CULTURELS - TRANSFERT
DES AGENTS DE LA COMMUNE DE MAROLLES-EN-BRIE

Date de décision : 03/07/2017



Nature de l'acte : Délibération

Matière de l'acte : 8. Domaines de competences par themes
8.4. Aménagement du territoireActe : [2444-2017.PDF](#)Pièces jointes : [2444-2017 ANNEXE 1.PDF](#)[2444-2017 ANNEXE 2.PDF](#)[2444-2017 ANNEXE 3.PDF](#)

Classer

Annuler

Préparé

Date 06/07/17 à 13:50

Par [MARQUES Christine](#)

Transmis

Date 06/07/17 à 13:50

Par [MARQUES Christine](#)

Accusé de réception

Date 06/07/17 à 13:55