

COMPTE-RENDU

COMMISSION FINANCES ET FISCALITE

## COMMENT OPTIMISER SA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES ?

FOCUS SUR LES CONTRATS DE LA FONCTION PUBLIQUE  
TERRITORIALE



### I HORAIRE

30/11/2021 de 14h à 15h30

### I INTERVENANTS

**Léa DRALET**, membre du service conseil statutaire du Centre Interdépartemental de la Grande Couronne de la région Ile-de-France (CIG Grande Couronne)

**Antoine SAVINAUD**, Juriste et conseiller statutaire au CIG

**Adrien SERRE**, consultant chez Partenaires Finances Locales



### I ELUS RÉFÉRENTS

**Romain COLAS**, maire de Boussy-Saint-Antoine (91)

**Sophie MERCHAT**, seconde adjointe au maire, déléguée aux finances d'Enghien-les-Bains (95)

## I OBJECTIFS

- Présenter les différentes possibilités de recrutement dans la fonction publique territoriale
- Revenir sur les enjeux, les avantages et les inconvénients de chaque contrat

## I CONTEXTE/ACTUALITE

Le recours aux agents contractuels n'est pas une pratique systématique des administrations publiques françaises. En effet, et en ce qui concerne la fonction publique territoriale (FPT), le passage par la voie des concours pour devenir fonctionnaire territorial (lois de 1983 et 1984, acte I de la décentralisation) demeura pendant longtemps la règle absolue en vigueur.

Bien que celle-ci ne soit pas désuète (elle reste d'ailleurs la norme), sa prééminence tend à faiblir au fur et à mesure des réformes. Dans un récent rapport<sup>1</sup>, la Cour des Comptes dénombrait ainsi plus de 291 000 agents contractuels dans la FPT en 2017, avec une hausse globale de 12.7% par rapport à 2010.

Dans une logique de contraction de la dépense publique, de crise économique et de modernisation de l'action publique, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique symbolise, à bien des égards, cette « dégressivité » du recours aux fonctionnaires titulaires dans la territoriale.

Deux innovations majeures dans cette loi sont à noter : les emplois de direction s'ouvrent aux contractuels et les contrats de projet permettent d'embaucher pour mener à bien un projet ou une opération identifiée (pour une durée de 1 à 6 ans).

Ces innovations contractuelles en gestion des ressources humaines (GRH) démontrent la mutation du marché du travail, qui passe d'une logique de recrutement par statut à une logique de recrutement par compétences<sup>2</sup>.

Les types de contrat dans la FPT sont nombreux et dépendent de nombreux critères. Ils peuvent être ainsi un levier majeur pour réduire ou contenir les charges de fonctionnement des collectivités locales et leurs groupements dans un cadre contraint<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Cour des comptes – chambres régionales et territoriales des comptes. (2020). Les agents contractuels dans la fonction publique. Consultable à l'adresse suivante : <https://www.ccomptes.fr/fr/publications/les-agents-contractuels-dans-la-fonction-publique>

<sup>2</sup> Voir la bibliographie indicative du Ministère de l'Economie, des Finances et de la Relance : La compétence : un (en)jeu de société ? | [economie.gouv.fr](http://economie.gouv.fr)

<sup>3</sup> Une seconde vague de contrats de maîtrise des dépenses de fonctionnement des collectivités locales, dit « contrats de Cahors », est envisagée dans le rapport de la Commission pour l'avenir des finances publiques. (2021). « *Nos finances publiques post-Covid-19 : pour de nouvelles règles du jeu* ».

# I POINTS PRINCIPAUX DES INTERVENTIONS ET DES ÉCHANGES

## Introduction par les élus référents

*Sophie Merchat, élu référente et seconde adjointe au maire, délégué aux finances d'Enghien-les-Bains (95), a introduit la commission en rappelant l'augmentation du nombre de contractuels dans la fonction publique territoriale et la pluralité des modes de recrutement, qui sont autant de possibilités pour l'optimisation de la masse salariale d'une collectivité. Elle a ensuite donné la parole à Adrien Serre, consultant en finances locales, pour un point d'étape sur le Projet de loi de finances 2022 (PLF 2022), en rappelant que les réformes successives des finances ont des impacts majeurs pour les budgets des collectivités.*

## Intervention d'Adrien SERRE (point d'actualité sur le PLF 2022 au 30/11/2021)

*Ce point d'étape sur le PLF 2022 intervient après le rejet en première lecture du texte par le Sénat (le 23 novembre 2021).*

Adrien Serre a commencé son intervention en rappelant que ce projet de loi de finances 2022 de fin de quinquennat n'était pas un « grand millésime ». Les aspects de prévisions économiques sont les plus intéressants à présenter selon lui pour la conception des budgets locaux.

### Quelques données sur les prévisions économiques :

- **Révision forfaitaire des valeurs locatives** : l'inflation sur une année (entre novembre 2020 et novembre 2021) s'établirait à 3.4%, ce qui est a priori une bonne nouvelle pour les collectivités locales avec ce très bon taux (annoncé à 3% par le Ministre des Comptes Publics, Olivier Dussopt)
- **Prévision sur les recettes de TVA** concernant surtout les intercommunalités et les départements. Il existe une bonne dynamique de + 6% sur l'année 2022.
- **Prévisions pour les cotisations sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE)** : Une forte baisse projetée entre - 4% et - 6%, avec des disparités assez fortes selon les territoires.

**Il existe un certain différentiel entre TVA et CVAE** en raison d'un fait générateur de la CVAE à N-2 (TVA perçue il y a deux ans par les entreprises) ce qui explique ce décalage. Les prévisions prévoient une faible inflation d'environ 1.3%. Cependant, et en considérant le panier réel des communes (notée IPCH par l'INSEE), celle-ci est beaucoup plus élevée.

Ainsi, une hausse significative des dépenses courantes pour les collectivités est à prévoir, en raison :

- Des mesures de revalorisation des catégories C

- De la hausse du prix de l'énergie
- De la hausse du prix de certains consommables (pâte à papier, béton, pétrole, etc...)

#### Sur les dépenses de fonctionnement :

Pour y faire face, un effet ciseaux se réalise entre la fiscalité avec pouvoir de taux et la fiscalité sans pouvoir de taux (c'est-à-dire la fiscalité transférée). L'année 2021 a marqué cet effet ciseaux avec la question de l'autonomie financière (normalement préservée par la constitution).

**En effet, la question pouvant se poser étant celle de l'autonomie fiscale des collectivités : comment faire face à une hausse des dépenses sans pouvoir de taux ?**

#### Sur les dépenses d'investissement :

- **Le rythme des investissements** : ils agissent de manière cyclique autour des mandats des exécutifs locaux. En début de mandature, beaucoup d'investissements sont réalisés (finalisation des programmes, financement d'études et d'évaluations). En fin de mandature, ces projets d'investissement arrivent à leurs termes. Il est important de se souvenir de ces cycles et de leurs temporalités pour engager des projets d'investissement.
- **Sur l'évolution annuelle des dépenses réelles d'investissement par habitant** : La strate des 0 – 10 000 habitants est l'une des strates les plus concernées : elle succède directement à la strate des métropoles.

#### Sur la dette et les charges d'intérêt :

**La loi de programmation des finances publiques (2018 -2022)** se conclue politiquement par une élection présidentielle et des élections législatives cette année. Deux analyses sont portées en débat sur l'économie publique : l'une valorise l'action et la résilience des collectivités face à la crise. L'autre discours porte en revanche sur la dette publique de 2600 milliards et du Plan de redressement qui ne rendrait pas soutenable à court terme les finances publiques.

**La dette des collectivités représente moins de 10% de la dette publique** : C'est aussi celle qui, historiquement, a été la plus dynamique. La courbe des obligations assimilables du Trésor (OAT) à 10 ans repart à la hausse. C'est une projection de l'Observatoire Français de la Conjecture Economique (OFCE) qui anticipe un retour à des taux d'emprunt un peu plus élevés. Cela peut interroger sur les politiques d'endettement que souhaitent mener les collectivités.

#### Sur les dispositions financières du PLF 2022 :

Les bénéficiaires de la Dotation de Solidarité Urbaine (DSU) ou de la Dotation Nationale de Péréquation (DNP) disposeront d'un niveau semblable à 2020 et 2021.

Concernant la réforme des indicateurs financiers qui interviendra de 2022 à 2028 :

- L'annonce pour la compensation intégrale, par l'Etat et pour les collectivités, des exonérations de la **taxe foncière sur le bâti (TFPB)** des logements sociaux pour les

logements agréés à partir de 2021 et jusqu'à 2026 a été adopté par amendement dans le PLF 2022. Elle représenterait 700 euros par logement et par an en moyenne<sup>4</sup>. **C'est un élément qui peut être intégré dans les prévisions budgétaires des collectivités locales.**

- **Les Etablissement Publics Territoriaux (EPT)** seront contributeurs à hauteur des 2/3 du dynamisme de leur Cotisations Foncières des Entreprises (CFE). Il est donc très probable que se tiennent des discussions sérieuses l'année prochaine sur l'avenir de la Métropole du Grand Paris.
- Assouplissement pour les conditions des autorisations de compensation (AC) entre la commune et l'intercommunalité qui est à noter dans la relation ville et intercommunalité.

## Intervention d'Antoine SAVINAUD et de Léa DRALET sur le recours aux contractuels dans les collectivités locales

*Antoine Savinaud a rappelé que leur présentation s'articulerait autour des agents contractuels de droit public des collectivités, avec une approche par l'actualité (nouvelles dispositions de la loi de Transformation de la Fonction Publique de 2019).*

### Les motifs de recrutement de contractuels pour :

- **Les emplois permanents :**
  - **Recrutement pour remplacer un contractuel ou un fonctionnaire momentanément indisponible.** Exemple : cas des agents en arrêt maladie, en maternité, en temps partiel. Ils sont remplacés par des agents contractuels le temps de l'absence de l'agent. Ces contrats peuvent débiter avant le début d'absence de l'agent pour avoir un tuilage et pour préparer au mieux le remplacement de l'agent.
  - **Recrutement pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement du fonctionnaire.** Ce motif est valable pour une durée d'un an maximum, renouvelable une seule fois et dans la limite de deux ans.
  - **Recrutement en cas d'absence de cadre d'emploi du fonctionnaire,** trois ans maximum renouvelable dans la limite de six ans. C'est un cas plus complexe aujourd'hui en raison des nombreux statuts particuliers. Exemple : le recrutement d'un dentiste dans une collectivité lors d'une pénurie dans un corps de médecins spécialistes.
  - **Recrutement lorsque le besoin des services ou la nature des fonctions le justifie.** C'est un motif très sollicité, notamment avec la loi de Transformation de la Fonction Publique (2019). Il est désormais possible de recruter sur les catégories A, B et C avec ce motif (et non plus seulement sur les catégories A).
  - **Recrutement pour les communes de moins de 1 000 habitants ou des temps non-complet (inférieur à 50%) :** exemple : pour une petite commune qui a du mal à recruter.
  - **Recrutement sur les emplois fonctionnels :** La loi de Transformation de la Fonction Publique de 2019, abaisse le seuil pour y recourir à 40 000 habitants. Condition : 3 ans maximum renouvelable dans la limite de 6 ans, Bac+3 ou 5 ans d'expérience dans des fonctions analogues minimum.

---

<sup>4</sup> Zone tendues A-bis, A et B concernées

L'accès à ces emplois est beaucoup moins contraignant que pour des fonctionnaires (qui doivent remplir des conditions de grade). Par exemple un attaché territorial ne peut pas être Directeur Général des Services d'une commune de plus de 40 000 habitants.

Le niveau de rémunération se fixe selon un indice de taille de la collectivité, mais libre sur les échelons d'emploi de direction.

**Le principe de priorité de recrutement des fonctionnaires reste dans la loi. Il n'est pas possible de créer des emplois permanents réservés aux contractuels.**

- **Les emplois non-permanents**

Ce sont des emplois qui permettent de recourir à des besoins saisonniers ou pour quelques mois, ne devant pas être confondus avec des emplois de vacataire. En effet, les vacataires ne peuvent intervenir dans les collectivités que pour des tâches ponctuelles. Exemple : recensement de la population.

Le cas classique de recours à un emploi non-permanent : **accroissement d'une période d'activité** (12 mois maximum sur une période de 18 mois). Au-delà, il faudra s'interroger sur la création d'un emploi permanent. Deuxième cas classique, **l'accroissement saisonnier d'activité**. Par exemple, pour un festival pendant l'été, il est possible de faire un contrat sur ce motif (pour une durée maximale de 6 mois sur une période de 12 mois).

Nouveauté de la loi de Transformation de la Fonction Publique : les contrats de projet.

C'est un contrat spécifique pour les chargés de mission.

Il est possible de recruter un contractuel sur une durée déterminée pour mener à bien un projet ou une opération identifiée. La durée minimale de ce type de contrat est d'un an et la durée maximale ne peut excéder les 6 ans. Au-delà des 6 ans, il n'est pas possible de prolonger l'agent sur ce fondement.

Pour les contrats de collaborateur de cabinet et de collaborateur de groupe d'élus : ce sont des emplois non-permanent puisqu'ils suivent les mandats respectivement de l'autorité exécutive territoriale et de l'assemblée délibérante.

Petite distinction :

- Pour les collaborateurs de groupe d'élus : durée de 3 ans maximum renouvelable (renouvelable dans la limite du terme du mandat)
- Pour les collaborateurs de cabinet : durée libre

## La procédure de recrutement

**Trois étapes importantes :**

- Déclaration de vacance d'emploi (DVE) au centre de gestion
- Déclaration ensuite de l'avis sur le site : Place de l'emploi Public
- Début de la mise en œuvre de la procédure de recrutement

Il est nécessaire de respecter un délai entre la DVE et la procédure de recrutement d'un mois minimum (sauf preuve d'urgence, par exemple pour un souci de continuité de service public). Il est obligatoire pour la collectivité d'attester au candidat la réception de sa candidature.

Il est aussi important de rappeler que, lorsque la collectivité dispose d'un fonctionnaire, il est prioritaire sur un contractuel. De plus, cette procédure doit être mise en œuvre à chaque renouvellement de contrat (donc les trois étapes précédentes).

L'appréciation des candidatures se fonde sur :

- Les compétences
- Les aptitudes
- Les qualifications professionnelles
- L'expérience professionnelle
- Le potentiel du candidat
- Sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi

Un document très important est celui contenant les appréciations portées à chaque candidat à l'issue des entretiens devant être transmis à l'autorité territoriale. Si un candidat va au contentieux, c'est ce document que le juge administratif peut vous demander.

## Le contrat à durée indéterminée (CDI) dans les collectivités

Deux fondements notables permettent à l'agent de bénéficier d'un CDI :

- Au bout des 6 ans de contrat à durée déterminée, le contrat devra être obligatoirement conclu en CDI (article 3-3 de la loi n°84-53)
- Quand l'agent justifie de 6 ans de services effectifs (sur des périodes qui peuvent être antérieure à sa carrière dans la collectivité et sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique (article 3-4 de la loi n°84-53))

**Exemple :** un agent peut avoir fait plusieurs remplacements d'agents malades et peut faire valoir ces périodes pour bénéficier, quelques mois plus tard, à un CDI.

**Remarque :** les services accomplis à temps non complet ou partiel sont assimilés à des services effectués à temps complet. Les services accomplis de manière discontinués sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois. Il est enfin et d'autre part possible, si l'agent arrive à 6 ans d'ancienneté avant la fin de son contrat, de convenir d'un accord pour basculer directement et par anticipation sur un CDI.

Le CIG conseille aux collectivités à ce qu'un agent ne démissionne pas de son CDI : elle amènerait la perte du CDI par l'agent alors qu'il pourrait bénéficier à une autre collectivité. Nous conseillons donc dans ce cas de figure à ce que les collectivités se rapprochent l'une de l'autre pour que la collectivité porte un arrêté de radiation de ses effectifs suite à portabilité du CDI vers l'autre collectivité.

## La rémunération

Pour fixer la rémunération des agents contractuels, le conseil municipal (organe délibérant) vient créer l'emploi et vote les crédits budgétaires correspondants (pour déterminer l'espace indiciaire ou traitement précis). L'autorité territoriale est compétente pour déterminer le montant précis de la rémunération.

La rémunération comprend ainsi : le traitement de base (indice indiciaire brut), l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et le régime indemnitaire (seulement si une délibération du conseil municipal l'étend aux contractuels). A noter aussi que les contractuels ne peuvent pas bénéficier de la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI).

Le choix revient à l'autorité territoriale pour la fixation de l'indice de rémunération, en prenant en compte la fonction occupée, son expérience, la qualification requise.

**Rappel très important : la pratique du taux horaire pour les agents contractuels est totalement illégale.** Un agent contractuel a une rémunération fixée par rapport à un indice et non un taux horaire. De même, le juge administratif sera très vigilant lors d'un contentieux à ce qu'un attaché territorial soit bien rémunéré sur son indice et non, par exemple, sur celui d'un administrateur.

### La prime de précarité

Cette prime est créée par la loi de Transformation de la Fonction Publique, avec l'objectif de libéraliser le recrutement et le départ du contractuel, mais aussi de leur appliquer des protections qu'ils n'avaient pas dans le public (mais qui étaient déjà à l'œuvre dans le privé).

Celle-ci s'applique **aux contrats conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021** et concerne les contrats pour accroissement temporaire d'activité, et ceux en application du fondement des articles 3-2 et 3-3 de la loi n°84-53. Sont exclus les agents aux contrats de projet et l'accroissement saisonnier d'activité. La durée totale du contrat doit être inférieure à un an et n'est due que si l'agent n'a pas démissionné ou a été licencié avant son terme.

#### Cas d'exclusion :

- Elle n'est pas due si au terme du contrat ou de cette durée, les agents sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite à un concours.
- Elle n'est pas due si au terme du contrat ou de cette durée, les agents bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique territoriale. Dans ce cas (renouvellement d'un an du contrat), on ne verse pas la prime pour le premier contrat.

Le CIG a reçu des questions sur le délai de latence entre les deux contrats dans ce cas d'exclusion. Ce qui ressort du rapport du Sénat, c'est qu'il n'y a pas de délai. L'indemnité de fin de contrat est due seulement s'il n'est pas suivi immédiatement par un autre contrat. Par exemple, pour trois jours de battement entre les deux contrats, on peut considérer que la prime est due à l'agent.

- Elle n'est pas due si l'agent refuse la conclusion d'un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins

équivalente. On considère que l'agent n'est pas dans la précarité car il refuse un CDI.

Le plafond de rémunération brute globale ne doit pas excéder deux fois le SMIC (3109 euros brut par mois selon la valeur du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2021). Le montant de la prime de précarité est fixé à 10% de la rémunération globale (indice de traitement, supplément familial, indemnité de résidence, primes et indemnité) de l'agent. Exclu de la rémunération globale : le remboursement des frais professionnels. Son versement doit intervenir un mois après le terme du contrat.

## Questions des participants

***Une collectivité peut-elle proposer un CDI pour un recrutement initial sur des postes en concurrence direct avec le privé (directeur, responsable RGPD, etc...) ?***

Léa Dralet explique que cela n'est juridiquement pas prévu par la réglementation et que le seul moyen serait que l'agent bénéficie déjà d'un CDI dans le public. Si un agent à un CDI qui vient du privée, il n'y a pas de portabilité.

***Peut-on évoquer les « accessoires » (primes, cotisations obligatoires, etc...) qui viennent augmenter la charge des ressources humaines de la collectivité ?***

Léa Dralet répond que la fixation pour le régime indemnitaire dépend de la délibération des conseils municipaux. En général le régime indemnitaire des contractuels est semblable aux régimes des fonctionnaires. Les contractuels ont aussi la possibilité d'avoir un régime d'heures supplémentaires qui fonctionnent de la même façon que le régime des fonctionnaires de la collectivité pour les catégories B et C. Ils peuvent aussi bénéficier des avantages en nature (par exemple logement de fonction pour un gardien, véhicule de fonction). Pour les cotisations, celles-ci relèvent du régime général.

***Pouvez-vous nous préciser les spécificités du statut des professeurs d'enseignement artistique (PEA) ?***

Léa Dralet explique que pour les PEA, il existe un statut particulier relatif à leurs horaires de travail. En effet, dès lors qu'ils atteignent 20 heures d'enseignement, ils sont assimilés à des agents à temps complet (à 35h). Leurs rémunérations suivent un indice fixé sur l'année.

Antoine Savinaud précise que leurs obligations spéciales de service expliquent ce différentiel d'heures. Leur contrat est bien de 35h mais avec des obligations de service (le différentiel d'heures étant consacré à la préparation des cours).

***La collectivité doit-elle fournir un nouveau contrat en cas d'heures supplémentaires d'un PEA qui est déjà à 20h d'enseignement dans plusieurs établissements ?***

Antoine Savinaud répond que, dans le cas d'un contractuel, tout dépend des clauses du contrat. Il reste possible de modifier ce dernier en ajoutant des missions plus larges. Il est préférable de garder cet agent sur un seul et même contrat pour une meilleure gestion des ressources humaines. Léa Dralet rappelle par ailleurs la jurisprudence en vigueur : une

collectivité ne peut pas imposer à un PEA d'intervenir dans un centre de loisir pendant les vacances scolaires.

### ***Comment faire pour des communes rurales qui n'arrivent plus à suivre ces évolutions législatives ?***

*Antoine Savinaud* partage ce constat et précise que le statut se complexifie depuis plusieurs années. Certains pans entiers du statut sont concrètement inapplicables. Par exemple, la procédure de recrutement peut être considérée comme une étape inutile de complexification de l'action publique.

*Un participant partage son inquiétude pour les petites collectivités, qui ont les mêmes obligations que les grandes collectivités en matière de recrutement. Il constate que beaucoup d'élus ne savent pas ce qu'est, par exemple, une déclaration de vacance de poste.*

*Un autre participant fait remarquer que la masse salariale augmente et réduit considérablement les capacités d'investissements des collectivités. Il estime qu'il ne devrait pas y avoir besoin d'un statut de fonctionnaire pour un plombier, par exemple. Simplifier le statut permettrait de donner plus de souplesse aux collectivités.*

## I LISTE DES INSCRITS

Nom de la commune / Nom de l'entreprise AMIF Partenaire	Nom	Prénom	Fonction
Ville de BONDY (93140)	GIBERT	Carina	Directrice du Pôle Finances
Plaisir (78370)	Dubois	Jean-Michel	Adjoint aux finances
Orsay 91400	Caux	Elisabeth	Maire adjointe finances
Mairie Longjumeau	Jarnous	Sandrine	Rattaché(e) à un service d'une collectivité - directrice financière
93110	Mesa	Stéphane	Rattaché(e) à un service d'une collectivité - Chef de Cabinet
Montfermeil	Saracozy	Emin	Conseiller municipal
Saint-Vrain	Da Silva	Sonia	Rattaché(e) à un service d'une collectivité - DGS
Coubron (93)	MARLIER	Sandrine	Rattaché(e) à un service d'une collectivité - Secrétaire cabinet du Maire
78350	BODIN	Marc	Adjoint au maire
Epinay sur seine	Mhebik	Hinda	Adjointe au maire
Mairie de Roinville	BELLINELLI	GUILLAUME	Maire
94340	Lambilliotte	Floriandre	Rattaché(e) à un service d'une collectivité - chef de cabinet

77176	POLLET	Maurice	Conseiller municipal
La poste	Rouesné	Christophe	Amif partenaires - délégué au développement Ile-de-France
95120 Ermont	Ledeur	Didier	Adjoint au maire
Mairie de Guyancourt 78280	MAJCHERCZYK	Danielle	Adjointe en charge des finances et du logement
91410	FLEMAL	Hervé	Conseiller finance
Courtomer	Vaneson	Jocelyne	Maire
78600 Le Mesnil le Roi	Delas	Emilie	Adjointe aux Finances
Jouy en Josas 78350	Prieur de la comble	Agnès	Adjointe au maire deleguee au personnel
93230	JEBARI	Soraya	Conseillère Municipale
Le coudray-montceaux	Guerton	Marc	1er adjoint au maire
Argentieres	Saint-jalmes	Patrice	Maire
Gargenville	Malais	Anne	Adjointe aux finances