MAIRIE

SÈVRES ANXAUMONT

PROCES VERBAL DE LA SEANCE DU CONSEIL MUNICIPAL

TENUE LE 14 DECEMBRE 2022 A LA MAIRIE A 19H

Date de la convocation du Conseil Municipal : 8 décembre 2022

Présents : Monsieur MIGNOT Romain, Maire, Mesdames COMMIN Christelle, Madame GAUDIN Dominique, PARENT Bernadette, Messieurs BLANCHARD Arthur, GUILLOTEAU Jean-Paul, KOENIGUER Jean, MALLET Patrice, MARCHAND Philippe et MEYER Bruno.

Absents :
Monsieur KOENIGUER Jean absent pour les délibérations 65-66-67-68-69-70-71/2023.
Madame GILLES Patricia donne pouvoir à Monsieur Arthur BLANCHARD.
Madame PORTRON Virginie donne pouvoir à Monsieur Philippe MARCHAND.
Madame BLONDEL Alexia.
Monsieur DEBIEN Yves.
Madame GORGE Anne-Laure.
Madame USE Virginie.

Approuve le procès-verbal du précédent Conseil Municipal à l'unanimité.

****

PERSONNEL COMMUNAL

65/2022

Modification de la durée hebdomadaire de travail d'un adjoint administratif

Vu le code général des collectivités territoriales,
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,
Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Monsieur le Maire expose au Conseil Municipal la nécessité de modifier la durée hebdomadaire de travail d'un emploi d'adjoint administratif permanent à temps non complet (30/35ème) afin de réorganiser les missions du service administratif.

Après avoir entendu Monsieur le Maire dans ses explications complémentaires et après en avoir délibéré,

Le Conseil Municipal,

⇨ Décide :

- de porter, à compter du 1er janvier 2023, de 30 heures (30/35ème) à 32 heures (32/35ème) le temps de travail hebdomadaire d'un emploi d'adjoint administratif.

⇨ Précise :

- que les crédits nécessaires sont prévus au budget de l'exercice,

⇨ Adopte le tableau des effectifs, tel que présenté ci-après :

Grade	*Catégorie*	*Effectif*	*Durée hebdomadaire du poste en h/min*	*Statut*	*Pourvu*
FILIERE ADMINISTRATIVE					
Attaché principal	A	1	35h00	Titulaire	Oui
Rédacteur Principal de 1ère classe	B	1	35h00	Titulaire	Oui
Adjoint administratif principal de 1ère classe	C	1	35h00	Titulaire	Oui
Adjoint administratif	C	2	35h00 32h00	Titulaire Titulaire	Oui Oui
FILIERE TECHNIQUE					
Agent de maîtrise	C	1	35h00	Titulaire	Oui
Adjoint technique principal de 1ère classe	C	4	35h00	4 Titulaires	Oui
Adjoint technique principal de 2ème classe	C	2	35h00	---------	2 Non
Adjoint technique	C	6	4 postes à 35h00 1 poste à 27h51 1 poste à 22h24	4 Titulaires Titulaire Titulaire	Oui Oui Oui
FILIERE MEDICO-SOCIALE					
Agent de Maîtrise	C	1	35h00	Titulaire	Oui
ATSEM principal de 2ème classe	C	2	1 poste 35h00 1 poste à 29h32	Titulaire Titulaire	Oui Oui
FILIERE ANIMATION					

Adjoint d'animation principal de 2ème classe	C	2	1 poste à 30h19 1 poste à 29h51	-------- Titulaire	Non Oui
Adjoint d'animation	C	2	1 poste à 35h00 1 poste à 29h51	Titulaire ------	Oui Non
FILIERE CULTURELLE					
Adjoint du patrimoine	C	1	20h	Titulaire	Oui
TOTAL		**26**	(dont 22 postes pourvus)		

Vote : unanimité

66/2022

Renouvellement de la cotisation CNP
Validation pour l'année 2023

Vu le contrat d'assurance souscrit auprès de la Caisse Nationale de Prévoyance (CNP), pour permettre à la Commune de répondre à ses obligations statutaires vis-à-vis des agents affiliés à la CNRACL, pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2023,

Vu le taux de la prime fixé à 6.52% pour les agents CNRACL,

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal :

- Adopte les conditions générales au contrat CNP version 2023 pour les agents affiliés à la CNRACL,
- Adopte les conditions particulières relatives aux conditions générales du contrat CNP version 2023 pour les agents affiliés à la CNRACL,
- Autorise Monsieur le Maire à signer le contrat d'assurance CNP Assurances.

Vote : unanimité

67/2022

Renouvellement de la convention d'adhésion au service de médecine de prévention auprès du Centre de Gestion de la Vienne

Pour rappel, par délibération du 16 novembre 2018, le conseil d'administration du Centre de Gestion de la Vienne a décidé de créer, à compter du 1er janvier 2020, un service de médecine de prévention et de le mettre à disposition des collectivités territoriales affiliées au centre de gestion de la Vienne.

Il est rappelé au Conseil Municipal que le médecin de prévention est tenu d'assurer les visites médicales des agents et de conduire des actions dans le milieu du travail.

Vu la délibération du 21 août 2019, concernant l'adhésion de la commune de Sèvres-Anxaumont au service de médecine de prévention auprès du Centre de Gestion de la Vienne du 1er janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2022.

Vu le tarif forfaitaire voté pour l'année 2023 de 85.00€ par agent et par an,

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal :

- Décide de renouveler son adhésion au service de médecine de prévention du centre de gestion de la Vienne à compter du 1er janvier 2023 pour une durée de 3 ans,

- Charge Monsieur le Maire de signer la convention et toutes pièces nécessaires à la mise en œuvre de cette décision.

Vote : unanimité

68/2022

Révision du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel : R.I.F.S.E.E.P

Monsieur le Maire rappelle la mise en place du nouveau régime indemnitaire RIFSEEP qui a fait l'objet de la délibération n°70/2018 du 19 décembre 2018.

Monsieur le Maire expose au Conseil Municipal la nécessité de réviser cette délibération pour les motifs suivants :

- modifier les montants annuels maximum de l'IFSE et du CIA prévu dans la délibération n°70/2018 afin d'anticiper les révisions d'attributions de primes, à minima tous les 4 ans pour l'IFSE,

- mettre à jour les emplois et fonctions de chaque groupe.

I.- L'I.F.S.E.

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires. Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents **groupes de fonctions** au regard des critères professionnels suivants :

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

A.- Les bénéficiaires

Après en avoir délibéré, il est décidé d'instaurer dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) :

✓ aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
✓ aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

B.- La détermination des groupes de fonctions et des montants maxi

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.
Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximums spécifiques.

Il est choisi de ne pas fixer de montant plancher dit minium.

GROUPES	FONCTIONS / POSTE DE LA COLLECTIVITE	MONTANTS ANNUELS MAXIMUM	PLAFONDS ANNUELS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
CAT A	**ATTACHES TERRITORIAUX**		
Groupe 1	✓ Directrice Générale des Services	18 000.00€	36 210.00€
CAT B	**REDACTEURS TERRITORIAUX**		
Groupe 1	✓ Directrice des Ressources Humaines	14 000.00€	17 480.00€
CAT C	**AGENTS DE MAITRISE / ADJOINTS ADMINISTRATIFS / ADJOINTS DU PATRIMOINE / ADJOINTS TECHNIQUES / ATSEM / ADJOINTS D'ANIMATION**		
Groupe 1	✓ Responsable de service ✓ Coordinatrice périscolaire	10 000.00€	11 340.00€
Groupe 2	✓ Agent d'accueil et de gestion administrative, ✓ Comptable, ✓ Bibliothécaire, ✓ Agent polyvalent des services techniques, ✓ ATSEM, ✓ Agent périscolaire, ✓ Agent d'entretien des locaux communaux.	6 000.00€	10 800.00€

Pour l'ensemble de ces groupes, l'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

✓ **Encadrement :** fonctions de management stratégique / opérationnel / de proximité, coordination, arbitrage et nombre d'agents encadrés,

✓ **Technicité et expertise :** compétences professionnelles, qualification, expérience, parcours professionnel,

✓ **Sujétions liées au poste :** contraintes horaires, polyvalence, disponibilité, niveau de responsabilité, missions spécifiques complémentaires, tenir une régie.

C.- Le réexamen du montant de l'I.F.S.E.

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

✓ en cas de changement de fonctions,
✓ tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent,
✓ pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement.

D.- Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E.

Conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés :

✓ en cas de congé de maladie ordinaire, le versement de l'I.F.S.E. sera suspendu au-delà du 3ème jour d'arrêt mensuel,
✓ en cas d'accident de service, maladie professionnelle, maladie d'origine professionnelle ou contractée ou aggravée en service, l'I.F.S.E. suivra le sort du traitement,
✓ pendant les congés annuels, les autorisations d'absence régulièrement accordées et donnant lieu à maintien du traitement, et pendant les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement,
✓ en cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie, le versement de l'I.F.S.E. sera suspendu.

E.- Périodicité de versement de l'I.F.S.E.

L'IFSE sera versée mensuellement.
Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

F.- Clause de revalorisation l'I.F.S.E.

Les montants maxima évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

II.- LE C.I.A.

Le complément indemnitaire annuel est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent. Le versement de ce complément est facultatif.

A.- Les bénéficiaires du C.I.A.

Après en avoir délibéré, il est décidé d'instaurer dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat le complément indemnitaire annuel (C.I.A) :

✓ aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
✓ aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

B.- La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima du C.I.A.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds fixés dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat.
L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères d'évaluation définis par la délibération afférente à l'entretien professionnel.
Ces montants ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre, peuvent être compris entre 0 et 100 % du montant maximal.

Le montant du C.I.A. attribué à chaque agent sera compris entre 0 et 15% du montant de l'I.F.S.E. perçu (selon leur catégorie).

Le montant du C.I.A. sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les critères suivants :

- Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs,
- Compétences professionnelles et techniques,
- Qualités relationnelles,
- Capacité d'encadrement (ou le cas échéant à exercer une fonction d'un niveau supérieur),

GROUPES	FONCTIONS / POSTE DE LA COLLECTIVITE	MONTANTS ANNUELS MAXIMUM	PLAFONDS ANNUELS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
CAT A	ATTACHES TERRITORIAUX		
Groupe 1	✓ Directrice Générale des Services	2 700.00€	6 390.00€
CAT B	REDACTEURS TERRITORIAUX		
Groupe 1	✓ Directrice des Ressources Humaines	1 680.00€	2 380.00€
CAT C	AGENTS DE MAITRISE / ADJOINTS ADMINISTRATIFS / ADJOINTS DU PATRIMOINE / ADJOINTS TECHNIQUES / ATSEM / ADJOINTS D'ANIMATION		
Groupe 1	✓ Responsable de service ✓ Coordinatrice périscolaire	1 000.00€	1 260.00€
Groupe 2	✓ Agent d'accueil et de gestion administrative, ✓ Comptable, ✓ Bibliothécaire, ✓ Agent polyvalent des services techniques, ✓ ATSEM, ✓ Agent périscolaire, ✓ Agent d'entretien des locaux communaux.	600.00€	1 200.00€

C.- Les modalités de maintien ou de suppression du C.I.A.

Il sera laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale au moment des évaluations professionnelles de juger de l'impact des absences sur la manière de servir et la réalisation des objectifs quantitatifs et qualitatifs.

D.- Périodicité de versement du complément indemnitaire

Le complément indemnitaire fera l'objet d'un versement annuel en décembre et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

E.- Clause de revalorisation du C.I.A.

Les montants maxima évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

III.- RAPPEL DES REGLES DE CUMUL

L'I.F.S.E. et le C.I.A sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra se cumuler avec :
⇨ la prime de fonction et de résultats (PFR),
⇨ l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
⇨ l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
⇨ l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),
⇨ la prime de service et de rendement (P.S.R.),
⇨ l'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
⇨ la prime de fonction informatique,

L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec :
⇨ l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
⇨ les dispositifs d'intéressement collectif,
⇨ les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA,
⇨ les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures complémentaires et supplémentaires, astreintes, indemnité horaire pour travail de nuit, jours fériés et dimanches…),
⇨ la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel,
⇨ l'indemnité forfaitaire complémentaires pour consultation électorales (IFCCE),
⇨ la nouvelle bonification indiciaire.

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I.A. décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1er janvier 2023,

Le Conseil Municipal autorise Monsieur le Maire à signer les arrêtés attributifs ainsi que toutes pièces de nature administratives ou financières relatives à l'exécution de la présente délibération.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Vote : unanimité

69/2022

Ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 relative à la Protection Sociale Complémentaire dans la Fonction Publique Territoriale
Organisation du débat portant sur les garanties de Protection Sociale Complémentaire (PSC) accordées aux agents

Monsieur le Maire rappelle que la protection sociale complémentaire, dite PSC, est constituée des contrats que les agents territoriaux souscrivent auprès de prestataires **en santé** (en complément du régime de la sécurité sociale) et **en prévoyance.**

Les contrats prévoyance leur permettent de couvrir le risque de perte de la moitié de leur traitement de base, voire de tout ou partie du régime indemnitaire en fonction des dispositions du règlement intérieur de chaque collectivité, en cas d'absence de plus de 3 mois. Le contrat prévoyance peut également prévoir les compléments de salaire en cas d'invalidité partielle ou totale et/ou un complément retraite du fait de la décote de pension liée à l'invalidité et/ou un capital décès.

Le législateur a prévu en 2007 la possibilité pour les employeurs locaux de participer financièrement aux contrats de leurs agents. Le dispositif, précisé dans un décret d'application n°2011-1474 du 8 novembre 2011, permet aux employeurs de participer aux contrats dans le cadre :

- d'une **labellisation** : les contrats sont alors référencés par des organismes accrédités et souscrits individuellement par les agents.

- d'une **convention** dite **de participation** à l'issue d'une procédure de consultation conforme à la directive service européenne et respectant les principes de la commande publique. Cette procédure peut être conduite par la collectivité elle-même ou être confiée au centre de gestion agissant de manière groupée pour toutes les collectivités intéressées. L'avantage est dans ce cas de s'affranchir d'une procédure complexe nécessitant des compétences en assurances et en actuariat et d'obtenir des tarifs mutualisés.

➢ **La nouvelle ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021**, prévoit l'obligation pour les employeurs de participer financièrement :

- aux contrats prévoyance de leurs agents **au plus tard le 1er janvier 2025** : à hauteur d'au moins 20% d'un montant minimal défini par décret du 20/04/2022 : soit 7€ de participation,

- aux contrats santé de leurs agents **au plus tard le 1er janvier 2026** : à hauteur d'au moins 50% d'un montant minimal défini par décret du 20/04/2022 : soit 15€ de participation,

Ces dispositions visent à permettre aux agents de bénéficier d'une couverture assurantielle les garantissant contre la précarité et d'harmoniser avec la législation déjà en vigueur dans le secteur privé.

Monsieur le Maire précise alors que les employeurs publics doivent mettre en débat ce sujet au sein de leurs assemblées délibérantes et dans le cadre du dialogue social avec les instances représentatives du personnel. Ce débat peut porter sur les points suivants :

- les enjeux de la protection sociale complémentaire (accompagnement social, arbitrages financiers, articulation avec les politiques de prévention, attractivité …),
- le rappel de la protection sociale statutaire,
- la nature des garanties envisagées,
- le niveau de participation et sa trajectoire,
- l'éventuel caractère obligatoire des contrats sur accord majoritaire,

- le calendrier de mise en œuvre.

Ce débat s'appuiera par ailleurs sur les dispositions de **l'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique** qui prévoient que les organisations syndicales peuvent conclure et signer des accords portant sur différents domaines de la gestion des ressources humaines et notamment de la protection sociale complémentaire.

Cette brique assurantielle vient compléter les dispositifs de prévention des risques au travail, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour rendre soutenable la pénibilité de certains métiers et limiter la progression de l'absentéisme.

Ainsi, selon un baromètre IFOP pour la MNT de décembre 2020, la couverture des agents est la suivante :

- Près des 2/3 des collectivités interrogées participent financièrement à la complémentaire santé : 62% ont choisi la labellisation et 38% la convention de participation. Le montant de la participation s'élève en moyenne à 18,90 euros par mois et par agent.
- Plus des 3/4 des collectivités interrogées participent financièrement à la complémentaire prévoyance : 62% ont choisi la convention de participation et 37% la labellisation. Le montant de la participation s'élève en moyenne à 12,20 euros par mois et par agent.

Les employeurs publics locaux qui déclarent participer financièrement à la protection sociale complémentaire de leurs agents en santé et/ou en prévoyance, mettent en avant que cette participation financière améliore les conditions de travail et de la santé des agents, l'attractivité de la collectivité en tant qu'employeur, le dialogue social et contribue à la motivation des agents.
Cette participation financière doit s'apprécier comme véritable investissement dans le domaine des ressources humaines plus que sous l'angle d'un coût budgétaire supplémentaire. Et peut faire l'objet d'une réflexion sur des arbitrages globaux en matière d'action sociale et de protection sociale en lien avec les partenaires sociaux. Le dispositif des conventions de participation renforce l'attractivité des employeurs et peut permettre de gommer certaines disparités entre petites et grandes collectivités.

Il s'agit alors d'une véritable opportunité managériale pour valoriser leur politique de gestion des ressources humaines. En prenant soin de leurs agents, les élus donnent une dynamique positive de travail afin de délivrer une bonne qualité de service aux habitants de leur territoire. Aussi, dans sa politique d'accompagnement des collectivités en matière de gestion des ressources humaines, le Centre de Gestion de la Vienne reste attentif à doter les employeurs locaux qui le souhaitent de dispositifs contractuels protecteurs leur permettant de répondre à leurs obligations, en leur proposant notamment une offre en matière de santé comme de prévoyance avec faculté pour les collectivités ou établissements publics d'y adhérer ou non.

Une enquête préalable auprès des employeurs locaux, menée par le Centre de Gestion de la Vienne, permettra néanmoins de recueillir les besoins et d'affiner les statistiques de sinistralité pour les intégrer dans les cahiers des charges.

Il reste à ce jour un certain nombre de points à préciser à travers les décrets d'application de l'ordonnance sur la protection sociale complémentaire. Parmi eux :

- le montant de référence sur lequel se basera la participation (quel panier de soins minimal pourra correspondre en santé, quelle garantie en prévoyance) et l'indice de révision retenu,
- la portabilité des contrats en cas de mobilité,
- le public éligible,
- les critères de solidarité intergénérationnelle exigibles lors des consultations,
- la situation des retraités,
- la situation des agents multi-employeurs,
- la fiscalité applicable (agent et employeur),
- ….

Après cet exposé, Monsieur le Maire déclare le débat ouvert au sein de l'assemblée délibérante.

Le Conseil municipal a débattu des enjeux de la protection sociale complémentaire.

La tenue de ce débat est formalisée par la présente délibération.

BUDGET

70/2022

Renouvellement de la convention relative à la mise à disposition d'un court de tennis municipal à Monsieur Sébastien De Souza

Monsieur le Maire rappelle au Conseil Municipal que Monsieur Sébastien De Souza, professeur de tennis, est sous convention avec la commune pour la mise à disposition d'un des deux courts de tennis.

Actuellement, Monsieur De Souza s'acquitte actuellement d'un montant de 5 euros par heure de cours dispensé et adresse à la mairie un état mensuel des cours effectués.

La convention prenant fin le 31 décembre 2022, il convient de la renouveler.

Par ailleurs, suite aux travaux de rénovation des courts de tennis qui ont eu lieu cette année, une réévaluation du montant a été proposée à Monsieur Sébastien De Souza, au prix de 7 euros par heure de cours.

Vu l'accord de Monsieur Sébastien De Souza suite à la proposition de 7 euros par heure de cours,
Considérant la nécessité de renouveler la convention,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré :
- Accepte de renouveler la convention de mise à disposition d'un des deux courts de tennis municipaux auprès de Monsieur Sébastien De Souza jusqu'au 31 décembre 2023,
- Autorise Monsieur le Maire ou son représentant à signer ladite convention ou tout document rendu nécessaire à l'exécution de la présente délibération.

Vote : unanimité

71/2022

Congrès des Maires de Maires de France
Remboursement de frais de déplacement

Dans le cadre du congrès des Maires de France qui s'est déroulé du 22 au 24 novembre 2022, Monsieur le Maire a participé à cet évènement au nom de la commune.

A cet effet, il a notamment réglé ses frais de déplacement en train sur ses fonds personnels. Ces derniers ayant vocation à être pris en charge par la collectivité, il convient de les lui rembourser, le montant des billets s'élevant à 131 euros.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré :
- Prend à sa charge les frais de billets de train à hauteur de 131 euros, au titre de la participation au congrès des Maires de France,
- D'autoriser Monsieur le maire ou son représentant à signer les pièces à intervenir.

Vote : unanimité

ENVIRONNEMENT

72/2022

Lancement d'une démarche d'économie d'eau avec l'Etablissement Public Territorial du Bassin de la Vienne

Intervenant dans le domaine de la gestion de l'eau à l'échelle du bassin de la Vienne, l'Etablissement Public Territorial du Bassin de la Vienne (EPTB) agit notamment dans la préservation des ressources en eau sur son périmètre d'actions.

Dans ce cadre, l'EPTB propose d'accompagner les collectivités territoriales afin de les aider à réduire leur consommation d'eau. Ainsi, il propose de mener un diagnostic sur site et de dresser un plan d'actions à réaliser portant aussi bien sur les bonnes pratiques que sur les mesures de réduction des consommations d'eau au sein des bâtiments communaux, espaces publics, infrastructures sportives etc. Ce dispositif inclut également un plan de communication afin de sensibiliser tout à chacun sur des gestes simples à mettre en pratique.

Démarche subventionnée à hauteur de 50% par l'Agence de l'eau Loire-Bretagne, le coût résiduel revenant à la charge de la commune s'élève à 2 159 €.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal :
- S'engage dans la démarche d'économie d'eau avec l'Etablissement Public Territorial du Bassin de la Vienne,
- Accepte de participer à hauteur de 2 159 € pour mener le diagnostic et le plan d'actions qui en émanera,
- Charge Monsieur le Maire d'engager les démarches nécessaires à cet effet et notamment la signature de la convention financière et administrative avec l'EPTB.

Vote : unanimité

FONCIER

73/2022

Renouvellement de bail rural
SCEA de Chantelle

La commune de Sèvres-Anxaumont est propriétaire de la parcelle cadastrée AS 42, terre à caractère agricole.

Depuis 2013, ce bien a été placé en fermage, via la mise en place d'un contrat de bail rural, pour une durée de 9 ans, avec la SCEA « La Baie des Champs ».

Le contrat arrivant à terme le 26 décembre 2022, il convient de le renouveler.

Monsieur Yves Debien, gérant de la SCEA « La Baie des Champs », et Monsieur Eric Sabourin, désormais gérant de la SCEA « de Chantelle », ont informé la commune que la parcelle serait désormais exploitée par cette dernière.

Monsieur le Maire précise que l'exploitation de la parcelle AS 42 donne lieu au versement d'une indemnité de fermage chaque année.

Vu la délibération n°76/2016 du 14/12/2016 relative à la signature d'un bail rural avec la SCEA « de Chantelle »,

Vu le contrat de bail à ferme du 26/12/2016 signé avec la SCEA « La Baie des Champs »,

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal :

- Accepte le renouvellement du contrat de bail rural, avec la SCEA « de Chantelle », pour une durée de neuf ans,
- Charge Monsieur le Maire à signer ledit contrat et toutes démarches nécessaires à cet effet.

Vote : unanimité

SERVICE CIVIQUE

74/2022

Demande d'agrément

Monsieur le Maire informe le Conseil Municipal de la volonté de la municipalité d'intégrer le dispositif de service civique afin d'accueillir des jeunes volontaires pour des missions d'engagement.

Le service civique s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans (élargi aux jeunes en situation de handicap jusqu'à 30 ans) sans condition de diplôme, qui souhaitent s'engager pour une période de 6 à 12 mois auprès d'un organisme à but non lucratif (association) ou d'une personne morale de droit public (collectivités locales, établissement public ou services de l'état) afin d'accomplir une mission d'intérêt général dans l'un des domaines ciblés par le dispositif (solidarité, santé, culture et loisirs, éducation pour tous, environnement, sport etc.).

Inscrit dans le Code du Service National et non dans le Code du Travail, le service civique donne lieu à une indemnité versée directement par l'Etat au volontaire, ainsi qu'à la prise en charge des coûts afférents à la protection sociale de ce dernier.

Ainsi, les frais d'alimentation ou de transport pourront être couverts, soit par des prestations en nature (accès subventionné à un établissement de restauration collective), soit par le versement d'une indemnité complémentaire de 107.58 euros par mois (montant prévu par l'article R121-5 du Code du Service National : 8,22 % de l'indice brut 244).

Un tuteur doit être désigné au sein de la structure d'accueil lequel sera chargé de préparer et d'accompagner le volontaire dans la réalisation de ses missions.

L'intégration au dispositif donne lieu à la délivrance d'un agrément pour une durée de 3 ans renouvelables, au vu de la nature des missions proposées et de la capacité de la structure à assurer l'accompagnement et à prendre en charge des volontaires.

Ainsi, la commune de Sèvres-Anxaumont souhaite s'inscrire dans ce dispositif d'accompagnement afin de permettre à des jeunes de développer des compétences en lien les thématiques du service civique, tout en servant l'intérêt général.

Vu la loi n° 2010-241 du 10 mars 2010 instaurant le service civique,
Vu l'article R121-5 du Code du Service National,
Vu le décret n° 2010-485 du 12 mai 2010 et l'instruction ASC-2010-01 du 24 juin 2010 relatifs au service civique,

Considérant la volonté de la commune de Sèvres-Anxaumont de mettre en place un dispositif de service civique au sein de la collectivité,

Considérant le caractère général des missions qui pourraient être confiées aux jeunes volontaires,

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal :

- Autorise Monsieur le Maire ou son représentant, à déposer un dossier de demande d'agrément au titre de l'engagement dans le dispositif du service civique auprès de la Direction Départementale de la Cohésion Sociale,
- Donne son accord de principe à l'accueil de jeunes en service civique volontaire, avec démarrage dès que possible après agrément,
- S'engage à mobiliser les moyens nécessaires à l'accueil des volontaires et à la mise en œuvre des missions,
- Autorise Monsieur le Maire ou son représentant à signer tout acte, convention et contrat afférent au dispositif service civique tel que défini par la loi du 10 mars 2010 et ses décrets d'application.

Vote : unanimité