

**PROCES VERBAL DU CONSEIL MUNICIPAL
DE LA CHAPELLE-BERTRAND
DU 13 MAI 2025**

L'an deux mil vingt-cinq le treize mai, le Conseil Municipal dûment convoqué s'est réuni à la Mairie sous la Présidence de Monsieur Eric CHEVALIER, Maire

Date de la convocation : 05/05/2025

ETAIENT PRESENTS : Mme PELLETIER Chloé, MM. CHEVALIER Eric, FRAGU Jean-Marie, BOUTINEAU Stéphane, MARILLEAU Jean-Michel, BOISGROLLIER Claude

ETAIENT ABSENTS EXCUSES : MMES THIOULET Christelle RAMBAUD Corinne, SABOURIN Angélique, TURBE Anne-Marie, M. MIOT Kevin

Mme Christelle THIOULET a donné pouvoir à M. Jean-Marie FRAGU

M. Jean-Marie FRAGU a été désigné secrétaire de séance

ADHESION AU « SERVICE COMMUN INFORMATIQUE » DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNAUTE

Rapport de présentation :

Le service commun constitue un outil juridique de mutualisation permettant de regrouper les services et équipements d'un EPCI à fiscalité propre, de ses communes membres et des établissements publics qui sont rattachés à un ou plusieurs d'entre eux, hors compétences transférées afin de mettre en commun et de rationaliser les moyens mis en œuvre pour l'accomplissement de leurs missions (article L5211-4-2 du Code général des collectivités territoriales).

Depuis 2016, le service commun « Direction du Système d'Information » s'est structuré autour de trois conventions qui régissent les missions du service informatique auprès des différentes entités adhérentes.

En prévision de l'échéance de la convention de maintenance et compte tenu de l'évolution des besoins et des contraintes, une réflexion a été lancée en 2024 afin de redéfinir le périmètre et les missions du service commun informatique.

Le 17 septembre 2024, un groupe de travail réunissant les collectivités du territoire, adhérentes et non-adhérentes, a tout d'abord permis de dresser le bilan du service commun informatique et d'étudier différents scénarios pour l'avenir.

Cette réflexion a abouti à la proposition d'un nouveau fonctionnement pour le service commun et la création d'une convention unique délibérée en Conseil communautaire du 20 mars 2025.

Cette convention fixe le cadre d'exercice des activités et des prestations gérées par la Communauté de communes de Parthenay-Gâtine dans le cadre du service commun ainsi que les modalités financières, techniques et de suivi de l'évolution du service.

Délibération :

VU l'article L.5211-4-2 du Code général des collectivités territoriales, autorisant les EPCI à se doter de services communs, chargés de l'exercice de missions fonctionnelles ou opérationnelles, en dehors des compétences transférées.

VU la délibération du Conseil municipal n°002/2021 en date du 11/01/2021 approuvant le renouvellement du service commun « maintenance informatique de la Direction du Système d'Information » à compter du 1er septembre 2020 ;

VU la délibération du Conseil municipal n°19/2022 en date du 07/06/2022 approuvant l'avenant n°1 pour l'intégration des communes de Les Forges et de Vausseroux à la convention de service commun « maintenance informatique de la Direction du Système d'Information » à compter du 1er septembre 2023 ;

VU la délibération du Conseil municipal n°26_2024 en date du 08/07/2024 approuvant les termes de l'avenant n°2 pour le renouvellement du service commun « Maintenance informatique de la Direction du Système d'Information » pour la période du 1er septembre 2024 au 31 août 2025.

CONSIDERANT que la convention « Maintenance informatique » arrive à échéance le 31 août 2025,

Il est proposé au Conseil municipal :

- d'approuver l'adhésion et les termes de la convention du service commun « informatique » à compter du 1er septembre 2025,
- d'autoriser le Maire à signer la convention bilatérale.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal :

- approuve l'adhésion et les termes de la convention du service commun « informatique » à compter du 1er septembre 2025,
- autorise le Maire à signer la convention bilatérale.

MISE EN PLACE DU TELETRAVAIL

Vu le code général de la fonction publique, et notamment l'article L430-1,

Vu le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, notamment son article 37-1-III ;

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature ;

Vu la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 modifiée relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, notamment l'article 133.

Vu le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature ;

Vu le décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale, notamment son article 20 ;

Vu le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature ;

Vu l'arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats,

Vu la délibération en date du 07/03/2002 relative au temps de travail dans la commune de LA CHAPELLE BERTRAND;

Vu la circulaire NOR : RDFS1710891C du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique,

Vu l'accord-cadre relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 13 juillet 2021

Vu l'avis favorable du collège employeur et avis réputé donné du collège personnel du comité technique en date du 15 avril 2025

Considérant ce qui suit :

Le Maire rappelle que le contexte sanitaire actuel lié à la pandémie COVID-19 a contraint les entreprises et les collectivités à adapter l'organisation du travail. Le télétravail s'est ainsi développé dans les services.

Aujourd'hui, il est nécessaire de mettre en place durablement le télétravail et d'adopter les modalités de sa mise en œuvre

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Le télétravail peut être organisé au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel. Un agent peut bénéficier au titre d'une même autorisation de ces différentes possibilités.

Le télétravail c'est aussi un mode d'organisation du travail dont l'objectif est de mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle. Le développement du télétravail répond à différents objectifs et enjeux, notamment l'attractivité du secteur public, l'impact environnemental, l'impact territorial, l'impact sur l'organisation et l'aménagement des locaux, l'impact sur l'égalité professionnelle, les modes de management et les pratiques de travail, la cohésion sociale.

Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 détermine ses conditions d'exercice : quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail, nécessité d'une demande de l'agent, mentions que doit comporter l'acte d'autorisation. Sont exclues du champ d'application dudit décret les autres formes de travail à distance (travail nomade, travail en réseau...).

Concernant la commune de LA CHAPELLE BERTRAND, une phase d'expérimentation du télétravail a été mise en place le 24/02/2025 à la suite de la demande de l'agent en poste sur les fonctions de secrétaire général de mairie.

Un groupe de travail a été institué et a permis de rédiger un règlement du télétravail qui reprend en détail ses modalités de mise en œuvre au sein de La Commune de LA CHAPELLE BERTRAND. Le groupe de travail s'est appuyé sur les préconisations du CST du Centre de gestion retranscrites dans le modèle de règlement. Le dossier a été soumis au CST le 15 avril 2025.

Le Maire demande donc aux membres du Conseil municipal de LA CHAPELLE BERTRAND

Article 1 : d'instaurer la mise en place du télétravail pour les agents de la commune de LA CHAPELLE BERTRAND à compter du 07/05/2025

Article 2 : de retenir les conditions et les modalités de mise en œuvre du télétravail telles que définies dans le règlement du télétravail ci-jointe, comportant les thématiques suivantes :

Identification des activités et conditions d'éligibilité au télétravail ;

Lieux et identification des locaux mis à disposition pour l'exercice du télétravail, le nombre de postes de travail qui y sont disponibles et leurs équipements ;

Les règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données ;

Les règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé ;

Les modalités d'accès des institutions compétentes sur le lieu d'exercice du télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité ;

Les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail ;

Les modalités de prise en charge, par l'employeur, des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment ceux des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ;

L'indemnisation du télétravail et la détermination du montant de l'indemnité forfaitaire ;

Les modalités de formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail ;

La durée et les modalités de l'autorisation d'exercer ses fonctions en télétravail et les conditions dans lesquelles l'attestation de conformité des installations aux spécifications techniques est établie.

Bilan annuel et révision

Après en avoir délibéré, les membres du Conseil municipal, décident

D'instaurer le télétravail au sein de la commune de LA CHAPELLE BERTRAND à compter du 14/05/2025;

D'adopter les modalités de mise en œuvre du télétravail définies dans le règlement de télétravail ci-joint ;

D'inscrire au budget les crédits correspondants.

MODIFICATION DU R.I.F.S.E.E.P. (I.F.S.E. ET C.I.A.)

Le conseil municipal,

-  Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
-  Vu le Code Général de la Fonction publique et notamment ses articles L 712-1 et L712-2, L 713-1, L714-1 et L714-4 à L714-8
-  Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,
-  Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
-  Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
-  Vu le décret n°2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat,
-  Vu les annexes du décret n°91-875 du 6 septembre 1991
-  Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
-  Vu l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat
-  Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
-  Vu l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application au corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant

compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

- 👉 Vu la circulaire NOR : RDFS1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, dans la fonction publique de l'Etat
- 👉 Vu la délibération du Conseil Municipal du 3 février 2020 sur la mise en place du RIFSEEP
- 👉 Vu la délibération du Conseil Municipal du 12 avril 2021 portant modification du RIFSEEP
- 👉 Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 15 avril 2025

Considérant l'exposé du Maire :

Considérant que l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une cotation des postes à partir de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle. Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

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

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes et indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

Après en avoir délibéré,

DECIDE

à l'unanimité d'instituer selon les modalités ci-après et 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.) et la part complément indemnitaire annuel (CIA)

INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.)

1/ BENEFICIAIRES :

- ✓ Agents stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel
- ✓ Agents titulaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel
- ✓ Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel sur emploi permanent ou sur emploi non permanent.

L'ancienneté n'est pas un prérequis pour bénéficier de l'I.F.S.E.

2/ DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA :

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Chaque cadre d'emplois repris, ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants.

Les postes ont été classés dans les groupes de fonctions selon les critères suivants :

Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
<ul style="list-style-type: none">· Responsabilité de coordination · Responsabilité de projet	<ul style="list-style-type: none">· Connaissance· Complexité· Niveau de qualification· Autonomie	<ul style="list-style-type: none">· Vigilance· Risque d'accident· Risque de maladie· Responsabilité sur matériel

<ul style="list-style-type: none"> · Responsabilité de formation d'autrui · Ampleur du champ d'action · Influence du poste sur les résultats 	<ul style="list-style-type: none"> . Initiative . Diversité des tâches, des dossiers ou des projets . Difficulté 	<ul style="list-style-type: none"> . Tension mentale . Relation internet et externe . Confidentialité
---	---	--

Les montants sont établis pour un agent à temps complet. Ils sont donc réduits au prorata de la durée de travail effectuée pour les agents exerçant leur activité à temps partiel ou à temps non complet.

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
Groupe 1	Secrétaire générale de mairie	5 000 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
Groupe 1	Secrétaire générale de mairie	5 000 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
Groupe 1	Agents polyvalent technique en milieu rural Agent d'entretien des locaux et accompagnement au transport scolaire	3800 €

3/ L'EXCLUSIVITE :

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions.

4/ L'ATTRIBUTION :

L'attribution individuelle de l'IFSE sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté à partir des critères suivants :

- ✓ Le montant de l'IFSE sera déterminé en fonction du groupe de fonction
- ✓ et selon l'expérience professionnelle détenue par l'agent, examinée au regard des critères suivants :

- . La connaissance acquise par la pratique
- . L'approfondissement et la consolidation des connaissances et de savoir-faire technique
- . La diversification des compétences
- . Le parcours professionnel de l'agent avant son arrivée selon les postes occupés,

- Connaissances de l'environnement
- Le tutorat (transmission du savoir)

5/ LE REEXAMEN 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 ou d'emploi,
- ✓ au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions ou de cadre d'emploi et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...), afin de prendre en compte l'expérience professionnelle,
- ✓ en cas de changement de grade ou cadre d'emploi à la suite d'une promotion (avancement de grade, promotion interne, nomination suite concours)

6/ LES MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DE L'I.F.S.E. :

Absences rémunérées	Suit le sort du traitement	Maintien jusqu'à 33% (maximum Etat)	Suppression	Autre disposition à préciser
Maladie ordinaire (90%) Congé longue maladie (100%) Congé maladie longue durée (100%) Grave maladie (100%)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 33 % <input type="checkbox"/> 33 %	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

Absences rémunérées à demi-traitement (50%)	Maintien 50%	Maintien jusqu'à 60% (maximum Etat)	Suppression	Autre disposition à préciser
Maladie ordinaire Congé longue maladie Congé maladie longue durée Grave maladie	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 60 % <input checked="" type="checkbox"/> 60 %	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>

Autres absences rémunérées à plein traitement (100%)	Maintien 100%	Suppression	Autre disposition à préciser
Maternité Paternité, accueil de l'enfant Adoption Maladie professionnelle Accident de service Accident de trajet	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

Autres absences rémunérées	Suit le sort du traitement	Proratisé à hauteur du temps partiel
Temps partiel thérapeutique	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Autre situation	Maintien 100%	Suppression	Autre disposition à préciser
Période de Préparation au Reclassement (PPR)	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

Lorsque, le fonctionnaire est placé en congé de longue durée à la suite d'une période de congé de longue maladie rémunérée à plein traitement, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de longue maladie lui demeurent acquises.

7/ PERIODICITE DE VERSEMENT DE L'I.F.S.E. :

Le montant de l'IFSE sera versé mensuellement sur la base d'1/12^{ème} du montant annuel individuel attribué.

I.MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A.)

1/ PRINCIPE :

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) sera versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel.

2/ BENEFICIAIRES :

- ✓ Agents stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- ✓ Agents titulaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel
- ✓ Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel sur emploi permanent ou sur emploi non permanent.

L'ancienneté n'est pas un prérequis pour bénéficier de l'I.F.S.E.

3/ DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA :

Chaque part du C.I.A. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Chaque cadre d'emplois repris, ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants.

Les montants sont établis pour un agent à temps complet. Ils sont donc réduits au prorata de la durée de travail effectuée pour les agents exerçant leur activité à temps partiel ou à temps non complet.

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
Groupe 1	Secrétaire générale de mairie	300 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
Groupe 1	Secrétaire générale de mairie	300 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
Groupe 1	Agents polyvalent technique en milieu rural Agent d'entretien des locaux et accompagnement au transport scolaire	300 €

4/ PERIODICITE ET MODALITE DE VERSEMENT DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A.) :

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement annuel en fin d'année et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre puisqu'il est attribué en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel de l'année écoulée qui se déroulera dernier trimestre de l'année.

Si l'agent a bénéficié de congé pour indisponibilité physique, le CIA pourra être versé, uniquement si les critères d'attribution ont été satisfaits.

Le montant sera proratisé en fonction du temps de travail et en fonction de la date d'entrée et de sortie dans la collectivité.

5/ ATTRIBUTION :

L'attribution individuelle du C.I.A. sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel à partir des critères ci-après :

- ✓ L'atteinte des objectifs
- ✓ Les résultats professionnels obtenus
- ✓ Les qualités relationnelles
- ✓ Les compétences techniques
- ✓ La disponibilité
- ✓ La gestion d'un évènement exceptionnel

6/ DATE D'EFFET :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 19/05/2025.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an ci-dessous.

MISSIONS CSPS/BUREAU DE CONTROLE :

Le Maire rappelle au conseil municipal que des demandes de devis ont été faites auprès de bureaux spécialisés pour les missions de Coordination Sécurité et Protection de la Santé d'une part, et du Bureau de Contrôle des travaux de rénovation énergétique de la salle mutualisée à venir, d'autre part.

Il présente le comparatif fait par le maître d'œuvre en charge de la mission, ARCHIMAG.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal approuve les devis soumis par l'entreprise APAVE pour ces deux missions dont les montant proposés sont :

- CSPS : 3 280 € HT
- Bureau de Contrôle : 6 410 € HT

M. Le Maire est chargé de signer tous documents relatifs à cette affaire.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

DIVERS

Nuit des églises 29 juin

M. Le Maire informe les membres du conseil municipal, que la nuit des églises organisée par Capella Bertrandi aura lieu le 29 juin.

Argent de poche

M. Le Maire informe les membres du conseil municipal que la commune a obtenu l'agrément pour renouveler l'opération argent de poche.

Chemin du petit cône

M. Le Maire informe les membres du conseil municipal qu'une buse doit être réparée sur le chemin rural du petit cône.

Soirées du patrimoine et feu d'artifice du 13 juillet

M. Le Maire rappelle que l'évènement organisé dans le cadre des soirées du patrimoine aura lieu le 19 juillet. Il évoque également l'organisation du 13 juillet le week-end précédent.