

REUNION DU CONSEIL MUNICIPAL DE LA COMMUNE DE MOUAZE

Le 26 Octobre 2020

Nombre de membres

En exercice : 19

Présents : 15 puis 16

Votants : 17 puis 18

L'an deux mille vingt, le vingt-six octobre à vingt heures et 30 minutes, les membres du Conseil Municipal de cette commune, dûment convoqués, se sont réunis dans la salle polyvalente, sous la présidence de Frédéric BOUGEOT, Maire.

Présents : BOUGEOT Frédéric, NGUIE Morgane, FAOUCHER Stéphane, STEPHANY Jacques, PAILLARD Françoise, BELLEC Jean-Pierre, BRAMOULLÉ Séverine, PINEL Damien, LE POTTIER Arnaud, FOUCHER Géraldine, POIRIER-RODRIGUEZ Céline, DOUSSON Hélène (arrivée à 20h37), TIREAU Marion, BOCQUET Damien, PASCO Cécile, POULAIN Alexis.

Absents excusés : QUINIOU Solange donne pouvoir à BRAMOULLÉ Séverine, GALLE Jean-François donne pouvoir à POIRIER-RODRIGUEZ Céline.

Absent : DÉSÉVÉDAVY Régis

Secrétaire de séance : NGUIE Morgane

1. Validation du compte-rendu du CM du 28 Septembre 2020

Approbation du compte-rendu du CM du 28 Septembre 2020

2. Personnel Communal

Délibération n° 2020-062 : Personnel communal : création d'un poste d'adjoint technique territorial principal de 1^{ère} classe

M. le maire informe le conseil municipal qu'un agent remplit les conditions d'ancienneté pour pouvoir avancer au grade d'adjoint technique territorial principal de 1^{ère} classe au 01/12/2020.

Il demande donc la création d'un poste d'adjoint technique territorial de 1^{ère} classe à temps complet à compter du 01/12/2020 pour pouvoir nommer cet agent.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, décide à l'unanimité des membres présents :

- De créer, à compter du 01/12/2020, un poste d'agent polyvalent des services techniques à temps complet, sur le grade d'adjoint technique territorial principal de 1^{ère} classe ;
- De modifier le tableau des effectifs en conséquence ;
- D'autoriser le maire ou l'un des adjoints à l'exécution de la présente délibération.

Délibération n° 2020-063 : Personnel communal : création d'un poste d'adjoint technique territorial principal de 2^{ème} classe à 26.68/35^{ème}

M. le maire informe le conseil municipal que conformément aux recommandations/préconisations du médecin du travail, le poste d'agent de restauration a dû être aménagé. Cet aménagement a eu pour conséquences de diminuer le temps de travail hebdomadaire du poste, le passant de 31.93/35^{ème} à 26.68/35^{ème}.

Aussi, il demande au conseil municipal de bien vouloir créer un poste d'agent de restauration sur le grade d'adjoint technique territorial principal de 2^{ème} classe à 26.68/35^{ème} à compter du 27/10/2020.

Il précise, que l'adaptation de son poste a été vu en concertation avec la médecine du travail, que l'agent concerné a été reçu et a accepté son nouveau planning ainsi que le nouveau temps de travail hebdomadaire qui s'y rattache.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, décide à l'unanimité des membres présents :

- De créer, à compter du 27/10/2020, un poste d'agent de restauration à 26.68/35^{ème}, sur le grade d'adjoint technique territorial principal de 2^{ème} classe ;
- De modifier le tableau des effectifs en conséquence ;
- D'autoriser le maire ou l'un des adjoints à l'exécution de la présente délibération.

Intervention : M. STEPHANY informe qu'il y aurait peut-être des aides financières pour l'embauche de personnes reconnues RQTH.

Délibération n° 2020-064 : Personnel communal : instauration du Compte Épargne Temps (CET)

Le Maire rappelle à l'assemblée :

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant statut de la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne temps dans la Fonction Publique Territoriale modifié,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 19/10/2020,

Vu la proposition de la Commission Ressources Humaines réunie le 16/09/2020,

Il est institué dans la collectivité de Mouazé un compte épargne temps à compter du **01/11/2020**.

Ce compte permet à leurs titulaires d'accumuler des droits à congés. Il est ouvert à la demande expresse de l'agent qui est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

L'alimentation du CET doit être effectuée par demande écrite de l'agent avant la fin de chaque année civile (ou au plus tard le 31 janvier de l'année suivante).

Les jours concernés sont :

- **congés annuels sans que le nombre de jours pris au titre de l'année soit inférieur à 20,**
- **repos compensateurs (heures supplémentaires converties en jours de congés).**

L'utilisation du CET :

L'agent peut utiliser tout ou partie de son CET dès qu'il le souhaite, sous réserve des nécessités de service.

Les nécessités de service ne pourront être opposées à l'utilisation des jours épargnés lorsque le compte arrive à échéance, à la cessation définitive de fonctions ou si le congé est sollicité à la suite d'un congé maternité, adoption, paternité ou solidarité familiale.

Il convient d'instaurer les règles de fonctionnement suivantes :

1. La collectivité ou l'établissement **autorise** l'indemnisation ou la prise en compte au sein du RAFP des droits épargnés :
 - ✓ 1^{er} cas : Au terme de l'année civile, le nombre de jours inscrits sur le CET ne dépasse pas 15 : l'agent ne peut alors utiliser les droits épargnés qu'en prenant des jours de congé.
 - ✓ 2^{ème} cas : Au terme d'une année civile, le nombre de jours accumulés sur le CET est supérieur à 15. Les 15 premiers jours ne peuvent toujours être utilisés que sous la forme de jours de congé. **Pour les jours au-delà du quinzième, une option doit être exercée, au plus tard le 31 janvier de l'année suivante :**
 - ↳ le fonctionnaire opte, dans les proportions qu'il souhaite : pour la prise en compte des jours au sein du régime de retraite additionnelle RAFP, pour leur indemnisation ou pour leur maintien sur le CET.
 - ↳ l'agent contractuel opte, dans les proportions qu'il souhaite : soit pour l'indemnisation des jours, soit pour leur maintien sur le CET.

Il précise que les bénéficiaires de ce compte épargne temps sont les agents titulaires ou contractuels de la collectivité à temps complet ou à temps non complet.

Le montant de l'indemnisation forfaitaire est fixé en fonction de la catégorie hiérarchique à laquelle appartient l'agent :

Catégorie A : 135 € bruts par jour

Catégorie B : 90 € bruts par jour

Catégorie C : 75 € bruts par jour

Le transfert du CET (Mutation de l'agent) :

En cas de départ en mutation ou en détachement d'un agent de la collectivité ou en cas d'arrivée d'un agent bénéficiaire d'un compte épargne temps dans une autre collectivité, le Maire sera autorisé à négocier les modalités financières de la mutation des droits acquis par l'agent.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, décide à l'unanimité des membres présents :

- D'adopter la proposition ci-dessus ;
- D'autoriser le maire ou l'un des adjoints à l'exécution de la présente délibération.

Délibération n° 2020-065 : Personnel communal : instauration/modification des autorisations spéciales d'absences

Sur proposition de la commission Ressources Humaines réunie le 16/09/2020, le maire propose d'instaurer et/ou mettre à jour les autorisations spéciales d'absences liés aux différents événements familiaux que peut rencontrer un agent au cours de sa carrière.

Ces jours viennent s'ajouter aux congés annuels et jours de RTT et sont octroyés sous réserves des nécessités de service.

	Décision du CM
<u>Mariage</u>	
d'un agent	5
d'un enfant	3
d'un frère, d'une sœur	2
d'un père, d'une mère, d'un beau-parent ayant eu l'agent à sa charge	1
d'un beau-parent (parent du conjoint) d'un beau-frère, d'une belle-sœur d'un neveu, d'une nièce (côté direct de l'agent) d'un oncle, d'une tante (côté direct de l'agent)	1
<u>PACS</u>	
d'un agent	5
d'un enfant	3
d'un frère, d'une sœur	2
d'un père, d'une mère, d'un beau-parent ayant eu l'agent à sa charge	1
<u>Décès</u>	
d'un conjoint (mariage, PACS, vie maritale)	5
d'un enfant	5
d'un frère, d'une sœur	3
d'un père, d'une mère, d'un beau-parent ayant eu l'agent à sa charge	4
d'un beau-parent (parent du conjoint) d'un beau-frère, d'une belle-sœur d'un neveu, d'une nièce (côté direct de l'agent) d'un oncle, d'une tante (côté direct de l'agent)	1
Autres ascendants ou descendants	
d'un grand-parent, d'un arrière-grand-parent de l'agent, d'un petit-enfant, d'un arrière petit-enfant	2
d'un collègue	Durée des obsèques et délais de route
<u>Naissance - Adoption</u>	
naissance (avec reconnaissance officielle) adoption (cumulable avec les 11 jours de congé paternité)	3
<u>Maladie avec hospitalisation</u>	
du conjoint (mariage, PACS, vie maritale)	5 ⁽¹⁾
d'un enfant à charge	5 ⁽¹⁾
d'un père, d'une mère, d'un beau-parent ayant eu l'agent à sa charge	3 ⁽¹⁾
d'un grand-parent	1 ⁽¹⁾
<u>Handicap</u>	
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2
<u>Déménagement</u>	
Déménagement	1
<u>Vie courante</u>	
Concours et examens	Les jours (ou demi-journées) d'épreuves ⁽²⁾
Don du sang	2 heures ⁽²⁾
Rentrée scolaire	1 heure ⁽³⁾

- (1) fractionnables en ½ journée
- (2) autorisation susceptible d'être accordée sous réserve des nécessités de services
- (3) au-delà d'une heure, le temps sera à récupérer

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, décide à l'unanimité des membres présents :

- D'adopter la proposition ci-dessus ;
- D'autoriser le maire ou l'un des adjoints à l'exécution de la présente délibération.

Délibération n° 2020-066 : Personnel communal : mise en place des critères d'évaluation professionnel

Vu la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 modifiée, relative aux droits et libertés des Communes, des Départements et des Régions,

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,

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu l'avis du Comité technique en date du 19/10/2020,

Considérant que l'entretien professionnel prévu par le **décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 doit être** mis en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2015.

Considérant que cet entretien professionnel est réalisé chaque année en lieu et place de la notation pour les fonctionnaires. Il est conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'agent et donne lieu à un compte rendu d'entretien professionnel.

Considérant qu'il convient de fixer les critères qui serviront de base à l'appréciation de la valeur professionnelle du fonctionnaire au terme de cet entretien.

Vu la proposition de la commission Ressources Humaines réunie le 16/09/2020,

Le maire propose les critères suivants :

- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
- les qualités relationnelles ; les compétences professionnelles et techniques ;
- la capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

Pour chaque critère, des sous critères sont proposés. La grille d'évaluation est annexée à la présente délibération.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, décide à l'unanimité des membres présents :

- De valider les critères d'évaluation professionnel tels que proposés par le maire et la commission RH et annexé à la présente délibération ;
- D'autoriser le maire ou l'un des adjoints à l'exécution de la présente délibération.

Critères d'évaluation	Définition du critère	Insatisfaisant	A améliorer	Satisfaisant	Très satisfaisant (supérieur aux attentes)
Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs					
Fiabilité et qualité de son activité	Niveau de conformité des opérations réalisées	Fait fréquemment des erreurs, exige une surveillance permanente	Produit un travail qu'il faut contrôler régulièrement	Fait des erreurs minimales, prévient sa hiérarchie et propose des solutions	Travaille sans erreur
Gestion du temps	Organisation de son temps de travail, ponctualité, assiduité	Très dispersé et peu concentré sur son travail, souvent en retard	Se disperse assez régulièrement, parfois en retard	Assiduité globalement constante, retard exceptionnel	Toujours ponctuel et assidu, anticipe et planifie la charge de travail
Gestion de projet	Capacité à entreprendre avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini	Ne connaît pas la méthodologie de gestion de projet, ne mobilise pas les acteurs, ne respecte pas les délais	Utilise partiellement la méthodologie de gestion de projet, mobilise inadéquatement les acteurs, ne respecte pas toujours les délais	Utilise la méthodologie de projet, mobilise adéquatement les acteurs, respecte les délais	Capacité à intégrer les différentes phases de la gestion de projet en intégrant toutes ses composantes (techniques et humaines, est capable de mener plusieurs projets
Animer et développer un réseau	Capacité à rencontrer les acteurs de sa profession, à tisser des relations durables et enrichissantes professionnellement	N'utilise pas et délaisse son réseau de partenaires internes et externes	Possède un réseau de partenaires internes et externes, mais ne l'utilise pas toujours à bon escient	Maintient et développe un réseau de contacts utiles bénéfique pour son activité	Etablit et entretient des contacts utiles facilitant la mise en œuvre de son activité ou de celles des agents placés sous sa responsabilité
Souci d'efficacité et de résultat	Capacité à prendre en compte la finalité de son activité et à rechercher la qualité du service rendu	Ne se soucie pas de la qualité ou des répercussions de son travail	Fait le minimum de ce qui lui est demandé et semble indifférent à la finalité de son travail	Fournit des efforts réguliers en prenant en compte la finalité de son travail	Fait son maximum de façon très consciencieuse
Respect des délais et des échéances	Capacité à organiser et planifier	Les délais sont systématiquement dépassés	Respecte les délais et les échéances les plus importantes, en ignore certaines	Respecte les délais et les échéances	Respecte totalement les délais et les échéances, agit de façon préventive auprès de son entourage
Les Qualités relationnelles					
Relation avec la hiérarchie	Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité	Attitude irrespectueuse, ne rend pas compte de son activité	Peu respectueux, rend compte de son activité sur demande	Respectueux, rend compte de son activité	Toujours respectueux, rend systématiquement compte de son activité et alerte à bon escient

Relation avec les collègues	Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, rend compte de son activité	Refuse les nouvelles relations de travail (exclusifs dans ses relations)	Accepte avec difficulté les nouvelles relations de travail	Capacité d'intégration et d'ouverture aux autres	Grande faculté d'intégration et d'ouverture aux autres, développe ses relations professionnelles internes et externes
Relation avec les personnes externes (pétitionnaires, agents administratifs et techniques, élus)	Politesse, écoute, neutralité et équité	Désagréable et expéditif	Qualité d'accueil variable, peut paraître désagréable selon ses humeurs	Accueillant et à l'écoute, présente une posture neutre et équitable	Ouvert et bienveillant, assure un suivi constant des demandes
Capacité à travailler en équipe	Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information	Ne se préoccupe pas de l'intérêt collectif, fait passer en premier son intérêt particulier	Parfois individualiste, concentré sur ses tâches et ses intérêts particuliers	Facilite la cohésion de l'équipe	Influence positive au sein de l'équipe, souci du partage de l'information
Les compétences professionnelles et techniques					
Connaissance des savoir-faire techniques	Connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées	Besoin permanent d'assistance	A besoin de consignes complémentaires et d'assistance ponctuelles	A rarement besoin de consignes complémentaires	Travaille de façon autonome
Entretien et développement des compétences	Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles	Reste sur ses acquis et refuse de se former	En veille professionnelle sur demande, s'en tient aux formations obligatoires	En veille professionnelle ponctuelle, se forme comme il convient pour être adapté à son poste/sa fonction	En veille professionnelle constante, se forme régulièrement, anticipe les évolutions de son emploi
Connaissance réglementaire	Connaissance réglementaire et suivi des évolutions du cadre réglementaire relatif aux missions exercées	Méconnaît le cadre réglementaire	Ne sait pas intégrer les exigences et les conséquences des évolutions du cadre réglementaire	Connait le cadre réglementaire et l'applique	Anticipe et prend systématiquement en compte les évolutions du cadre réglementaire
Prise d'initiative	Capacité à prendre seul des décisions permettant l'amélioration de son activité et de celle des autres	Ne prend jamais d'initiative (en reste strictement aux consignes émanant directement de son supérieur), ne fait aucune proposition	Prend peu d'initiatives, émet rarement des propositions	Prend des initiatives et fait des propositions à sa hiérarchie ou ses collègues	Prend de bonnes initiatives

La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur					
Accompagner les agents	Capacité à écouter, comprendre et accompagner les ressources humaines placées sous sa responsabilité	Ne se préoccupe pas des agents placés sous sa responsabilité, néglige les fiches de postes	Est rarement disponible pour écouter les préoccupations de ses agents, met rarement à jour les fiches de poste	Fait preuve d'écoute et est attentif aux difficultés des agents placés sous sa responsabilité, met à jour les fiches de poste	Sait toujours se rendre disponible et accessible pour écouter chacun de ses collaborateurs, et être attentif à leurs difficultés, met systématiquement à jour les fiches de poste de ses agents.
Animer une équipe	Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail	Ne se préoccupe pas de la mise en œuvre d'une dynamique d'équipe	Ne parvient pas à prendre les mesures permettant une cohésion des agents placés sous sa responsabilité	Maintien une dynamique d'équipe et sait motiver les agents sous sa responsabilité	Installe et développe une dynamique d'équipe notamment en motivant l'ensemble des agents sous sa responsabilité
Fixer des objectifs	Capacité à décliner les objectifs du service en objectifs individuels et à en évaluer les résultats	Ne fixe pas d'objectif ou propose des objectifs non adaptés et sans suivi	Propose des objectifs parfois mal adaptés aux besoins du service, en néglige l'évaluation ou le suivi	Détermine les objectifs opérationnels du service de façon cohérente, en assure le suivi et évalue les résultats	Décline des objectifs de service en cohérence avec ceux de l'autorité territoriale, en assure le suivi, adapte les cibles et évalue les résultats
Gestion Budgétaire	Compréhension de l'environnement des ressources budgétaires applicables à l'activité	Se désintéresse des conséquences budgétaires de son activité et/ou celles de son service	Comprend les éléments budgétaires de son activité sans pour autant rechercher son efficience	Contrôle les coûts de son activité et/ou ceux de son service, met en œuvre des indicateurs de suivi de son activité	Optimise efficacement la gestion budgétaire de son activité et/ou de son service par l'utilisation d'indicateurs pertinents

Délibération n°2020-066 du 26/10/2020,
Le Maire,
Frédéric BOUGEOT

Echanges : Mme TIREAU demande si les élus participent aux entretiens d'évaluation individuels qui doivent normalement être menés par le supérieur hiérarchique N+1. M. le maire indique que certains élus, notamment les élus référents, pourront être amenés, s'ils le souhaitent, à participer aux entretiens. Mme TIREAU considère que la présence des élus n'est pas appropriée pour l'entretien car cela pourrait empêcher une libre expression des agents.

Délibération n° 2020-067 : Personnel communal : instauration de la prime de service et de rendement dans la filière technique

Le maire informe le conseil municipal qu'un des agents de la commune est passé au grade de technicien au cours de l'année 2020. Son passage en catégorie B ne lui donne plus droit à l'indemnité d'administration et de technicité versée jusqu'à présent. Celle-ci est remplacée par le prime de services et de rendement de la filière technique.

Cette autre indemnité est régie par l'arrêté du 15 décembre 2009 qui fixe les montants suivants par grade :

Grades	Taux de base maximaux	Montants individuels annuels maximaux
Technicien principal de 1 ^{ère} classe	1 400 €	2 800 €
Technicien principal de 2 ^{ème} classe	1 330 €	2 660 €
Technicien	1 010 €	2 020 €

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991,

Vu le décret n°2009-1558 du 15 décembre 2009,

Vu l'arrêté ministériel du 15 décembre 2009,

Le maire demande au conseil de bien vouloir instituer cette prime de services et de rendement de la filière technique pour l'année 2020 dans la limite des taux et montants annuels fixés par l'arrêté ministériel (soit un 1 agent concerné, 2 020 €).

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, décide à l'unanimité des membres présents :

- D'instaurer la prime de service et de rendement de la filière technique pour l'année 2020 dans les limites de taux et de montants fixées par l'arrêté ministériel du 15/12/2009 ;
- D'autoriser le maire ou l'un des adjoints à l'exécution de la présente délibération.

Délibération n° 2020-068 : Personnel communal : mise en place du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel)

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

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 la circulaire NOR : RDFF1427139C 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,

Vu la délibération instaurant un régime indemnitaire en date du 26/11/2003,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 19/10/2020,

Vu le tableau des effectifs,

Le nouveau régime indemnitaire se compose de deux éléments :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée aux fonctions exercées par l'agent et à son expérience professionnelle,
- le complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

I.- Mise en place de l'IFSE

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, décide 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 comptant 1 an d'ancienneté.

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 maximum spécifiques.

- **Catégories A**

- **Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014** dont le

régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie de catégorie A.

ATTACHES TERRITORIAUX ET SECRETAIRES DE MAIRIE		MONTANTS ANNUELS		
GPE DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Secrétariat général	1 000 €	36 210 €	36 210 €

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- Résultats professionnels et réalisation des objectifs
- Qualités relationnelles
- Compétences professionnelles et techniques
- Capacités d'encadrement ou d'expertise

• **Catégories B**

- **Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513** aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux.

REDACTEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS		
GPE DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Secrétariat général	700 €	17 480 €	17 480 €

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- Résultats professionnels et réalisation des objectifs
- Qualités relationnelles
- Compétences professionnelles et techniques
- Capacités d'encadrement ou d'expertise

- **Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513** aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les animateurs territoriaux.

ANIMATEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS		
GPE DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS REGLEMENTAIRES
Groupe 2	<i>Responsable de service</i>	600 €	16 015 €	16 015 €

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- Résultats professionnels et réalisation des objectifs
- Qualités relationnelles
- Compétences professionnelles et techniques
- Capacités d'encadrement ou d'expertise

- **Arrêté du 30 décembre 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014** au corps des techniciens supérieurs du développement durable dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les techniciens territoriaux

TECHNICIENS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS		
GPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS REGLEMENTAIRES
Groupe 2	Responsable de service	600 €	16 015 €	16 015 €

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- Résultats professionnels et réalisation des objectifs
- Qualités relationnelles
- Compétences professionnelles et techniques
- Capacités d'encadrement ou d'expertise

- **Catégories C**

- **Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n°2014-513** aux corps des adjoints administratifs des administrations dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux.

ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS		
GPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Responsable de service Agent avec qualification	400 €	11 340 €	11 340 €
Groupe 2	Agent de service	300 €	10 800 €	10 800 €

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- Résultats professionnels et réalisation des objectifs
- Qualités relationnelles
- Compétences professionnelles et techniques
- Capacités d'encadrement ou d'expertise

- **Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n°2014-513** aux corps des adjoints administratifs des administrations dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints techniques territoriaux.

ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS		
GPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Responsable de service Agent avec qualification	400 €	11 340 €	11 340 €
Groupe 2	Agent de service	300 €	10 800 €	10 800 €

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- Résultats professionnels et réalisation des objectifs
- Qualités relationnelles
- Compétences professionnelles et techniques
- Capacités d'encadrement ou d'expertise

- **Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n° 2014-513** aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES		MONTANTS ANNUELS		
GPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Responsable de service Agent avec qualification	400 €	11 340 €	11 340 €
Groupe 2	Agent de service	300 €	10 800 €	10 800 €

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- Résultats professionnels et réalisation des objectifs
- Qualités relationnelles
- Compétences professionnelles et techniques
- Capacités d'encadrement ou d'expertise

- **Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n°2014-513** aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat transposables aux adjoints territoriaux d'animation de la filière animation.

ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION		MONTANTS ANNUELS		
GPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Responsable de service Agent avec qualification	400 €	11 340 €	11 340 €
Groupe 2	Agent de service	300 €	10 800 €	10 800 €

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- Résultats professionnels et réalisation des objectifs
- Qualités relationnelles
- Compétences professionnelles et techniques
- Capacités d'encadrement ou d'expertise

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 y compris accident de service, l'I.F.S.E. suivra le sort du traitement.
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement

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 aux fonctionnaires de l'Etat.

II.- Mise en place du complément indemnitaire (C.I.)

Le complément indemnitaire 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.

Après en avoir délibéré, décide d'instaurer dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat le complément indemnitaire aux :

- 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 comptant un an d'ancienneté.

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

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 reproductibles automatiquement d'une année sur l'autre, peuvent être compris entre 0 et 100 % du montant maximal.

Ce coefficient sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les modalités suivantes :

- Résultats professionnels et réalisation des objectifs
- Qualités relationnelles
- Compétences professionnelles et techniques
- Capacités d'encadrement ou d'expertise

- **Catégories A**

- **Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014** dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie de catégorie A.

ATTACHES TERRITORIAUX ET SECRETAIRES DE MAIRIE		MONTANTS ANNUELS		
GPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Secrétariat général	0 €	6 390 €	6 390 €

- **Catégories B**

- **Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513** aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux.

REDACTEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS		
GPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Secrétariat général	0 €	2 380 €	2 380 €

- **Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513** aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les animateurs territoriaux.

ANIMATEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS		
GPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS REGLEMENTAIRES
Groupe 2	Responsable de service	0 €	2 185 €	2 185 €

- **Arrêté du 30 décembre 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014** au corps des techniciens supérieurs du développement durable dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les techniciens territoriaux

TECHNICIENS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS		
GPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS REGLEMENTAIRES
Groupe 2	Responsable de service	0 €	2 185 €	2 185 €

- **Catégories C**

- **Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n°2014-513** aux corps des adjoints administratifs des administrations dont le régime indemnitaire est

pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux.

ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS		
GPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Responsable de service Agent avec qualification	0 €	1 260 €	1 260 €
Groupe 2	Agent de service	0 €	1 200 €	1 200 €

- Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints techniques territoriaux.

AGENTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS		
GPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Responsable de service Agent avec qualification	0 €	1 260 €	1 260 €
Groupe 2	Agent de service	0 €	1 200 €	1 200 €

- Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES		MONTANTS ANNUELS		
GPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Responsable de service Agent avec qualification	0 €	1 260 €	1 260 €
Groupe 2	Agent de service	0 €	1 200 €	1 200 €

- Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat transposables aux adjoints territoriaux d'animation de la filière animation.

AGENTS TERRITORIAUX D'ANIMATION		MONTANTS ANNUELS		
GPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Responsable de service Agent avec qualification	0 €	1 260 €	1 260 €
Groupe 2	Agent de service	0 €	1 200 €	1 200 €

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

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 y compris accident de service, le C.I. suivra le sort du traitement.
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement

D.- Périodicité de versement du complément indemnitaire

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

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail et s'appuie sur l'entretien annuel

E.- Clause de revalorisation du C.I.

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

III.- Les règles de cumul

L'I.F.S.E. et le C.I. 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 supplémentaires, astreintes, ...),
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel.

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I. (si la collectivité l'a mis en place) décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

En application de l'article 88 alinéa 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, l'autorité territoriale peut maintenir, à titre individuel, le montant versé antérieurement au RISFEPP."

Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/01/2021.

La ou les délibérations instaurant le régime indemnitaire antérieurement sont modifiées ou abrogées en conséquence.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Echanges : M. BELLEC demande s'il y a une enveloppe à se diviser → non mais les primes sont versées dans la limite de l'enveloppe budgétaire.

Délibération n° 2020-069 : Personnel communal : instauration de la prime exceptionnelle Covid-19

Le Maire informe l'assemblée :

Conformément à l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant statut de la fonction publique territoriale, à l'article 11 de la loi de finances rectificative 2020-473 du 25 avril 2020 et au décret n° 2020-570 du 14 mai 2020, le conseil municipal peut instituer une prime exceptionnelle COVID 19 de 1000 € maximum à certains agents.

Le Maire propose à l'assemblée :

D'instaurer la prime exceptionnelle COVID 19 dans la commune de Mouazé afin de valoriser « un surcroît de travail significatif durant cette période » au profit des agents particulièrement mobilisés dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de covid-19 pour assurer la continuité des services publics.

Cette prime est instaurée selon les modalités suivantes :

- ↪ en raison de sujétions exceptionnelles en présentiel ou en télétravail éventuellement exercées par : agents techniques polyvalents, agents polyvalents périscolaires, ATSEM, secrétaire de mairie, agent administratif d'accueil
- ↪ Le montant de cette prime est plafonné à 1000,00 €.
- ↪ Cette prime exceptionnelle sera versée en une seule fois en 2020.

L'autorité territoriale fixera par arrêté :

- ✓ les bénéficiaires parmi ceux définis par l'article 2 du décret 2020-570 , au regard des modalités d'attribution définies par l'assemblée.
- ✓ les modalités de versement (mois de paiement)
- ✓ le montant alloué à chacun dans la limite du plafond fixé par l'assemblée. Ce montant est individualisé et peut varier suivant l'implication, le temps consacré et son exposition.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal,

Vu la loi de finances rectificative n°2020-473 du 25 avril 2020, article 11,

Vu le décret n° 2020-570 du 14 mai 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle à certains agents civils et militaires de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique territoriale soumis à des sujétions exceptionnelles pour assurer la continuité des services publics dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire déclaré pour faire face à l'épidémie de covid-19.

Décide à l'unanimité des membres présents :

- D'adopter la proposition du Maire ;
- D'inscrire au budget les crédits correspondants ;

- Dit que les dispositions ci-dessus évolueront automatiquement au regard de la réglementation en vigueur ;
- D'autoriser le maire ou l'un des adjoints à l'exécution de la présente délibération.

Echanges : Mmes TIREAU et DOUSSON trouvent que l'instauration de cette prime exceptionnelle est une très bonne chose mais souhaiteraient connaître les critères d'attribution et savoir comment les agents seront informés que l'attribution de cette prime. M. le maire informe que la prime sera versée aux agents en fonction de leur temps de présence sur leur lieu de travail pendant la période de confinement de mars à mai 2020, soit 9 personnes. Mmes TIREAU et DOUSSON souhaitent qu'il y ait une transparence totale auprès des agents sur l'attribution de la prime exceptionnelle Covid-19. La prime sera expliqué oralement et un courrier explicatif sera établi.

3. Questions diverses

- Contrat d'électricité : M. FAUCHER informe les membres du conseil municipal que compte-tenu de la fin des tarifs conventionnés au 31/12/2020, la commune doit revoir ses contrats d'électricité. Sachant que le coût annuel que cela représente pour la commune est très légèrement supérieur à 25 000 € HT, 3 devis ont été demandés. Nous avons reçu les offres tarifaires de ENERCOOP, EDF Collectivités et Engie. Après analyse de chacune d'elle, c'est l'offre d'EDF Collectivités qui a été retenue. Ces nouveaux contrats prennent effet au 01/01/2021 pour une durée de 2 ans. A l'issue de ces 2 années, la commune rentrera dans le dispositif d'achat groupé mis en place par le SDE 35.
- Portail famille : M. BOCQUET explique au conseil municipal que les parents et les enseignants ont demandé la mise en place d'un portail famille pour inscrire les enfants aux services périscolaires (cantine et garderie). Sur ce point, 2 solutions peuvent être envisagées. Une solution payante avec notre fournisseur de logiciel actuel (Berger Levraut), dont le chiffrage avait été demandé par la précédente municipalité ou une solution gratuite appelée CONNECTYS/NEOTYS élaborée par un directeur de centre de loisirs, M. LUCAS, et qui, aujourd'hui, est utilisée par de nombreux ALSH (Andouillé-Neuville) et nombreuses collectivités. Ce dernier est sans engagement.
Le logiciel CONNECTYS/NEOTYS peut être installé par nos soins gratuitement ou par le fournisseur du logiciel qui assurera la maintenance et les sauvegardes moyennant un abonnement mensuel de 24 €/mois. Le prestataire dispense également des formations à l'utilisation (soit 1 jour à 900 € ou 2 jours à 1 550 €).
Le maire demande un accord de principe pour la mise en place du logiciel CONNECTYS/NEOTYS gratuit et sans engagement. Cela permettrait d'être opérationnel rapidement et de voir si cette solution est simple, pratique et fiable.
UN ACCORD DE PRINCIPE est VALIDE pour la mise en place du logiciel CONNECTYS/NEOTYS.
- ALSH : Mme NGUIE rend compte du retour des questionnaires Famille qui avaient été distribués à l'école, mi-septembre, pour connaître les besoins des Mouazéens en termes de garde d'enfant pendant les vacances scolaires et les mercredis. 190 retours ont été réceptionnés. 119 enfants fréquentent les ALSH des communes voisines (98 à Chevaigné, 13 à St Aubin, 5 à Andouillé et 3 à Liffré). Le nombre d'enfant qui pourrait fréquenter l'ALSH de Mouazé est de :
 - ↳ Mercredi : env. 80 enfants
 - ↳ Vacances scolaires : 103 enfants entre 4 et 6 jours à la Toussaint, 71 enfants entre 4 et 6 jours à Noël, 96 enfants entre 4 et 6 jours en Hiver, 85 enfants entre 4 et 6 jours au Printemps et 87 enfants entre 3 et 4 semaines pendant les grandes vacances.

Mme NGUIE et les membres de la commission enfance-jeunesse ont été assez surpris des chiffres. Ce questionnaire montre qu'il y a un réel besoin, sur la commune, en la matière.

Le 13 octobre 2020, Mme NGUIE, M. BOCQUET et Mme TIREAU ont rencontré M. FOUILLÈRE de la DDCSPP 35. M. FOUILLÈRE accompagne et conseille les communes dans leur projet d'ouverture d'accueil collectif pour mineurs. Il avance 4 grands piliers pour mener à bien ce type de projet :

- 1- **L'ORGANISATEUR** : La commune doit avoir une politique éducative globale de la petite enfance jusqu'au jeune actif en parallèle avec l'école ;
- 2- **LA DÉCLARATION DE LA STRUCTURE EDUCATIVE** : celle-ci peut être faite avec l'accompagnement de jeunesse et sports. Il y a 2 déclarations distinctes à faire (1 pour le périscolaire et le mercredi et l'autre pour l'extrascolaire (les vacances)).
- 3- **LES LOCAUX** : ils font aussi l'objet d'une déclaration et doivent être aux normes suivants les âges des enfants accueillis (+ ou - de 6 ans). Ceux-ci peuvent être mutualisés. Il faut définir une trajectoire démographique sur 20 ans pour bien penser et dimensionner les locaux.
- 4- **LES RESSOURCES HUMAINES** : faut-il passer par une délégation de service public (DSP) ou gérer en régie ? D'après les échanges, une gestion en régie semble plus adaptée et appropriée. En effet, en DSP, la mairie perd la maîtrise de la politique éducative. L'important, en régie, sera de recruter un coordinateur enfance-jeunesse à temps plein et en catégorie B. Ce dernier serait responsable de la mise en place des politiques publiques, du recrutement des équipes, de la gestion de l'interface animateurs/enfants/mairie. S'il est recruté tôt, il s'occupera de la mise en place de l'ALSH et également des temps périscolaires.

→ Questionnaire Jeunesse : des questionnaires jeunesse ont également été distribués aux jeunes de 11 à 18 ans. Sur 100 questionnaires, 51 retours ont été réceptionnés. 24 réponses de garçon et 27 réponses de filles. 33 réponses de collégiens (11/15 ans) et 18 réponses de Lycéens (16/18 ans).

Pour les 11-15 ans, 100% d'entre eux sont pour la création d'un espace jeune avec les activités suivantes :

- 1- Jeux (billard, babyfoot...), espace bricolage,
- 2- Un espace détente (salon, canapé...)
- 3- Un point d'information (santé, voyages, études, petites annonces, etc.)

Pour les 16-18 ans, favorable à l'ouverture d'un espace jeune, les souhaits sont les suivants :

- 1- Jeux (billard, babyfoot...),
- 2- Un point d'information (santé, voyages, études, petites annonces, etc.)
- 3- Un espace détente (salon, canapé...)

Les uns et les autres souhaiteraient pouvoir fréquenter l'espace jeune, les mercredis et samedis après-midi et en soirée. Et quelques-uns 1 à 3 jours pendant les vacances scolaires.

Une réunion est prévue le 04/11 avec les membres des commissions bâtiment et enfance-jeunesse pour parler, notamment, du centre multi-activités qui pourraient accueillir l'ALSH.

→ Prospective financière : M. le maire explique que la commune arrive dans des années charnières concernant la forte évolution démographique. Il serait intéressant et important de faire un audit financier pour voir où on se situe et ce que nous pouvons faire en matière d'investissement sur la commune. M. Johann LEGENDRE est conseiller-formateur auprès du

CDG35. Il nous propose de faire l'analyse et la prospective financière de la commune. Il prévoit une cinquantaine d'heures de travail rémunérées à 109.80 € brut/heure.

Le maire demande au conseil municipal un accord de principe sur cette étude financière.

UN ACCORD DE PRINCIPE EST DONNÉ POUR LANCER L'ETUDE. Cet accord sera entériné par la prise d'une délibération au conseil municipal de novembre.

→ Voirie : changement de prestataire pour le point à temps 2020. L'entreprise PEROTIN remplacera l'entreprise LEHAGRE pour une moyenne de 20T par an (à 860 € HT la tonne employée soit 20 640 € TTC).

Pour l'aménagement d'entrée de bourg, c'est le cabinet GP Etudes de Janzé qui a été retenu. Le cabinet va présenter différents scénarii d'aménagement afin de sécuriser l'entrée de bourg et faire diminuer la vitesse de circulation

Zone 30 : la signalisation de la zone 30 va être effectué par l'entreprise Horizon Signalisation de St Aubin d'Aubigné. Il est prévu 31 marquages au sol, 5 panneaux « Zone 30 » qui seront localisés aux entrées et sorties d'agglomération. Le devis s'élève à 5 556,96 € TTC et prévoit également le renouvellement du marquage au sol des passages piéton, zébra et dents de requin.

Plantation d'arbres : 10 lieux ont été repérés pour planter des arbres fruitiers. Les plantations devraient débuter fin novembre sur 4 zones.

Chemins de randonnées : M. VALENTIN propose à la commune la mise en place d'une convention de passage afin de pouvoir contourner sa propriété, actuellement traversée par un chemin communal. Cet aménagement permettrait de relier le chemin de randonnées à l'ancienne voie romaine.

→ Borne de recharge et compteur commerçants ambulants : les bornes de recharge sont un investissement communal subventionnées à 20 % par le SDE (soit un reste à charge de 10 000 € pour la commune). Une fois la borne posée, le SDE gère le fonctionnement.

Pour la borne de marché, la subvention est également de 20% mais c'est à la commune de choisir le fournisseur et de la mettre en place.

→ Bâtiments : M ; FAOUCHER explique au conseil municipal que, pour supprimer la chaudière en fonction dans le logement communal près de l'ancienne école, il est envisagé d'installer des chauffages neufs dans la salle communale et de récupérer les anciens pour les installer dans le logement. Cet investissement pourrait, peut-être faire l'objet d'une aide financière au titre du Certificat Economie Energie.

Changement de chauffage à la salle polyvalente : nous sommes toujours en attente d'un devis pour la mise en place d'une pompe à chaleur. M. FAOUCHER informe le conseil municipal que la facture pourrait s'avérer plus élevé que prévue car la chaudière actuelle contient de l'amiante qu'il faudra traiter lors de son enlèvement (soit une plus-value de 6 000 € à 8 000 €).

→ Arbres : M. le maire informe le conseil municipal qu'il a fait appel à l'ONF pour vérifier l'état de santé de certains arbres du domaine communal.

→ Anciennes lagunes : M. le maire informe les membres du conseil qu'il a rendez-vous le 10/11 prochain avec le bassin versant pour discuter de l'avenir des anciennes lagunes de la commune. Ils ont des dotations à distribuer sur la reconquête de la qualité des eaux et les lieux pourraient les intéresser. Projets pour 2021-2022 ?

M. STEPHANY se renseigne pour une labellisation en zone sensible.

→ Prochain conseil : Le lundi 23 novembre 2020 à 20h30 ?