

**COMMUNE DE LA COUARDE-SUR-MER**

**REUNION DU CONSEIL MUNICIPAL**

**DU 23 MAI 2018**

**COMPTE-RENDU**

L'an deux mille dix huit, le 23 mai à 20 heures 30, les membres du Conseil Municipal, dûment convoqués le 16 mai 2018, se sont réunis en séance ordinaire sous la présidence de Monsieur le Maire.

Etaient présents : Mesdames Béatrice TURBE, Peggy LUTON, Dominique BAESJOU Véronique HERAUD, Virginie CANARD et Annick DEVAUD-CHARLES ainsi que Messieurs Patrick RAYTON, Rémy PALITO, Tony BERTHELOT, Jacques DURET, Philippe MARSAC et Jean-Claude BROCHARD.

Etaient absents excusés : Messieurs Alain CLEMENT et Thierry TURBE ainsi que Madame Emmanuelle CURRAN.

Secrétaire de séance : Monsieur Jean-Claude BROCHARD.

Pouvoirs : Monsieur CLEMENT à Madame HERAUD  
Monsieur TURBE à Madame BAESJOU

Assistaient à la séance : Madame Catherine COPPIN, DGS et Monsieur Thomas TOINEL, Assistant de direction.

**1 – APPROBATION DU COMPTE-RENDU DU CONSEIL MUNICIPAL DU 18 AVRIL 2018**

Monsieur PALITO fait remarquer que Thierry TURBE est noté à la fois présent et absent au dernier Conseil municipal et précise qu'il était absent.

Après en avoir délibéré, l'Assemblée délibérante approuve à l'unanimité le compte-rendu de la séance plénière du Conseil Municipal en date du 18 avril 2018 en précisant l'absence de Monsieur Thierry TURBE.

**2 – BUDGET ECOTAXE – CREATION DE DEUX POSTES D'AGENT DE NETTOYAGE DES PLAGES ET ARRIERE-PLAGES**

Monsieur le Maire rappelle que, de 2015 à 2017, une action spécifique de nettoyage des plages de la côte sud de la Commune a été confiée à Arc Environnement, cette action étant assortie d'une distribution de cendriers de plage entre le Peu Ragot et la Pergola.

Il ajoute que les coûts de ces opérations qui ont été pris en charge par le budget Ecotaxe sont les suivants :

	2015	2016	2017
Nettoyage des plages	8 736,00 €	8 736,00 €	9 129,60 €
Opération cendriers	2 040,00 €	2 040,00 €	7 470,00 €

Une nouvelle mise en concurrence ayant été lancée en mars 2018 pour la saison prochaine, Monsieur le Maire indique qu'Arc Environnement a été le seul prestataire à proposer ses services avec une proposition financière allant bien au-delà des coûts des années passées, à savoir :

- 14 184,00 € pour la prestation de nettoyage, soit une augmentation de 55,36 % par rapport à 2017
- 8 190,00 € pour l'opération cendriers, soit une augmentation de 9,64 % par rapport à 2017

Il explique que la question de l'externalisation de ce service est donc remise en cause et la possibilité de le gérer en interne est envisagée sachant qu'il s'agit d'assurer la propreté de l'ensemble des plages sud de la Commune, quelles soient urbaines, semi-urbaines ou naturelles.

Entendu cet exposé et après en avoir délibéré,

- compte tenu du linéaire à nettoyer et de la gestion des déchets une fois ramassés, le Conseil Municipal décide à l'unanimité de créer deux postes d'adjoint technique pour deux mois, du 1<sup>er</sup> juillet au 31 août 2018 ;
- dit que les agents recrutés travailleront chacun 6 jours sur sept à raison de 6 heures par jour pour un coût global est estimé à 8 971,13 € sur la période, hors indemnités horaires pour travail du dimanche et des jours fériés (0,74 € de l'heure) ;
- s'engage à inscrire les crédits nécessaires par décision modificative du budget annexe « Ecotaxe » au titre de 2018.

Monsieur le Maire précise qu'il a prévu d'équiper les agents de t-shirt avec un message mettant en avant l'action de la Collectivité en faveur de l'environnement.

Pour ce qui est de l'opération cendriers de plage, il indique qu'elle sera assumée en interne au moyen de présentoirs fixes disposés dans plusieurs sites : poste SNSM, office de tourisme, mairie, campings...

Sur la problématique des chiens, il explique que la Collectivité agit en faveur de la prévention par un arrêté interdisant leur présence du 1<sup>er</sup> juin au 30 septembre en lien avec la démarche active de gestion des eaux de baignade qui suppose d'être attentif à toutes formes de pollutions susceptibles de contaminer l'eau et donc les baigneurs. Sur ce point, Madame HERAUD, en tant qu'ancienne professionnelle de la santé, marque son désaccord sur le fait que les déjections canines contribuent à la dégradation de la qualité des eaux, la mer étant

l'habitat de nombreux animaux rejetant leurs excréments (poissons, crustacés, fruits de mer, ...) et recevant également ceux des oiseaux marins.

### **3 - BUDGET ECOTAXE – DECISION MODIFICATIVE N° 1**

Afin de gérer en régie le service estival de nettoyage des plages et arrière plages, le Conseil Municipal décide à l'unanimité de modifier le budget 2018 « Ecotaxe » comme suit tout en précisant que seules les dépenses de fonctionnement sont réaffectées.

<b>Article</b>	<b>Libellé</b>	<b>DM1</b>	<b>Commentaires</b>
6068	Autres matières et fournitures	+ 5 000 €	Cendriers de plage
6135	Locations mobilières	+ 1 000 €	Véhicules Commune
61521	Entretien de terrains	- 17 500 €	Anciennes prestations extérieures
6281	Annonces et insertions	+ 1 000 €	Offres d'emplois
6336	Cotisations CDG et CNFPT	+ 500 €	
6413	Rémunérations brutes	+ 7 000 €	2 agents 2 mois
6451	Cotisations URSSAF	+ 2 000 €	
6453	Cotisations IRCANTEC	+ 500 €	
6454	Cotisations chômage	+ 500 €	
<b>TOTAL DES DEPENSES</b>		<b>0 €</b>	

### **4 - TABLEAU DES EFFECTIFS – TRANSFORMATION D'UN POSTE D'ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 2EME CLASSE EN POSTE D'AGENT DE MAITRISE**

Monsieur le Maire informe le Conseil Municipal que la Commission Administrative Paritaire du Centre de Gestion s'est réunie le 26 avril dernier et a émis un avis favorable à l'avancement au grade d'agent de maîtrise d'un adjoint technique principal de 2<sup>ème</sup> classe.

Afin de faire bénéficier cet agent de cette promotion, il propose au Conseil Municipal qui accepte à l'unanimité de transformer un poste d'adjoint technique principal de 2<sup>ème</sup> classe en poste d'agent de maîtrise et de modifier le tableau des effectifs permanents pour le fixer comme suit au 1<sup>er</sup> août 2018, les crédits budgétaires étant suffisants.

<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>			
Postes	Situation antérieure en ETP	Proposition au 1/08/2018 en ETP	Observations
DGS 10 à 20000 H	1	1	
Rédacteur Pl 2 Cl	1	1	
Adjoint adm Pl 1 Cl	2	2	1 avancement au 1/06/2018
Adjoint adm Pl 2 Cl	2	2	A supprimer après le 1/06/2018
Adjoint adm	2	2	
Totaux	8	8	

<b>FILIERE TECHNIQUE</b>			
Postes	Situation antérieure en ETP	Proposition au 1/08/2018 en ETP	Observations
Technicien Pl 1 Cl	1	1	
Agent de Maîtrise	1	2	
Adjoint tech Pl 1 Cl	1	1	
Adjoint tech Pl 2 Cl	2	1	
Adjoint tech	4	4	
Totaux	9	9	

<b>FILIERE ANIMATION</b>			
Postes	Situation antérieure en ETP	Proposition au 1/08/2018 en ETP	Observations
Adjoint d'anim Pl 1 Cl	1	1	
Adjoint d'anim Pl 2 Cl	3	3	
Adjoint d'anim	1	1	
Totaux	5	5	

<b>FILIERE CULTURELLE</b>			
Postes	Situation antérieure en ETP	Proposition au 1/08/2018 en ETP	Observations
Assistant qual de conservation 1 Cl	1	1	
Totaux	1	1	

<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>			
Postes	Situation antérieure en ETP	Proposition au 1/08/2018 en ETP	Observations
Gardien-Brigadier de PM	1	1	
Totaux	1	1	

### **5 - CDD POUR SURCROIT DE TRAVAIL A L'ALSH**

Monsieur le Maire explique qu'avec la réorganisation de l'ALSH du fait de la disparition des TAP et leur remplacement par de nouvelles activités à l'ALSH, il a été nécessaire de recruter un agent pour une durée déterminée d'une année renouvelée une fois dès septembre 2016.

Les services de la Trésorerie réclamant maintenant une délibération portant création de ce poste, il propose en conséquence au Conseil Municipal de créer, a posteriori, un poste d'adjoint d'animation contractuel à temps complet avec effet au 1<sup>er</sup> septembre 2016 pour une durée maximale de deux ans sachant que les crédits budgétaires inscrits sont suffisants.

Monsieur le Maire annonce également que le Conseil Municipal sera amené à rediscuter très prochainement de la situation de cet agent dont le contrat arrive à terme fin août.

Entendu cet exposé et après en avoir délibéré, l'Assemblée accepte cette proposition à l'unanimité.

### **6 - MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

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

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses articles 87, 88 et 136,

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991, modifié, pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 susvisé,

VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, modifié, 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 l'arrêté ministériel du 27 août 2015, modifié, pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 susvisé,

VU les arrêtés pris pour l'application des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,

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 l'avis favorable sans réserve du Comité Technique en date du 26 avril 2018 relatif à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel au sein de la commune (ou de l'établissement),

**Considérant** qu'il convient d'instaurer au sein de la Commune de La Couarde-sur-Mer, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents de la Commune,

**Considérant** que ce régime indemnitaire se compose de deux parts, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre,

**Considérant** qu'il appartient à l'Assemblée Délibérante de définir le cadre général de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois, ainsi que les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités,

**Considérant** les réunions du Comité de Pilotage paritaire en dates des 10 novembre 2017, 4 décembre 2017, 21 décembre 2017, 25 janvier 2018 et 9 février 2018,

**Le Maire** propose au Conseil Municipal d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution.

### **ARTICLE 1 : BENEFICIAIRES**

Conformément au principe de parité prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, un nouveau régime tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) sera appliqué à l'ensemble des fonctionnaires occupant un emploi au sein de la Commune qu'ils soient stagiaires ou titulaires à temps complet, temps non complet, temps partiel et appartenant à l'ensemble des filières et cadres d'emplois selon les règles énumérées ci-après :

- Attachés
- Rédacteurs
- Adjoint administratifs
- animateurs
- Adjoint animation
- Bibliothécaires
- Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques (en attente de l'arrêté de transfert)
- Techniciens (en attente de l'arrêté de transfert)
- Agents de maîtrise
- Adjoint techniques

Ce régime indemnitaire ne sera pas appliqué aux agents contractuels.

### **ARTICLE 2 : PARTS ET PLAFONDS**

Le RIFSEEP comprend deux parts :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle (part fixe),

- Le complément indemnitaire versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent (part variable).

Le plafond de la part fixe et le plafond de la part variable sont déterminés selon le groupe de fonctions défini dans le tableau ci-dessus. La somme des deux parts ne peut dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.

Le plafond global (somme des deux parts) applicable est systématiquement et automatiquement ajusté conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

### **ARTICLE 3 : MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)**

#### **1) Principe**

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et, d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonction au vu des critères professionnels tenant compte :

- 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

Le Maire propose de fixer les groupes suivants :

Catégories	Groupes	Fonctions	Grades
A	A1	DGS - DGAS	Attaché à Attaché hors classe
B	B1	Adjoint de direction	Tous grades de catégorie B
B	B2	Responsable de service ; chef d'équipe/de service ; gestionnaire de service spécialisé ou polyvalent	Tous grades de catégorie B
C	C1+	Chef d'équipe/de service ; gestionnaire de service spécialisé ou polyvalent	Tous grades de catégorie C
C	C1	Adjoint au chef d'équipe/de service ; service « indépendant »	Tous grades de catégorie C
C	C2+	Agent d'exécution spécialisé	Tous grades de catégorie C
C	C2	Agent d'exécution	Tous grades de

			catégorie C
--	--	--	-------------

## 2) Montants plafonds

Les plafonds maximaux sont définis comme suit sans toutefois pouvoir dépasser, en vertu du principe de parité, le montant du plafond applicable aux corps de référence de l'Etat.

ATTACHES (Catégorie A)		
	IFSE annuel maxi	CI annuel maxi
Groupe 1	36 210 €	6 390 €
Groupe 2	32 130 €	5 670 €
Groupe 3	25 500 €	4 500 €
Groupe 4	20 400 €	3 600 €

GRADES DE CATEGORIE B		
	IFSE annuel maxi	CI annuel maxi
Groupe 1	17 480 €	2 380 €
Groupe 2	16 015 €	2 185 €
Groupe 3	14 650 €	1 995 €

GRADES DE CATEGORIE C		
	IFSE annuel maxi	CI annuel maxi
Groupe 1	11 340 €	1 260 €
Groupe 2	10 800 €	1 200 €

C'est à l'intérieur de ces enveloppes que devra être déterminé le nouveau régime indemnitaire applicable aux agents de la Collectivité.

L'autorité territoriale est chargée de fixer, par arrêté, le montant individuel d'IFSE attribué à chaque agent compte tenu de son groupe de fonctions d'appartenance et des critères suivants :

### 1<sup>ER</sup> CRITERE : QUALIFICATIONS REQUISES (sur 10 points)

sans diplôme	1 point
de CAP à Bac	3 points
de BAC à BAC+2	5 points
BAC+3 et plus	7 points

### 2<sup>E</sup> CRITERE : SUJETIONS PARTICULIERES (sur 20 points)

Travail normal dimanches et jours fériés	3 points
Travail du samedi	2 points
Contraintes horaires	2 points
Travaux supplémentaires non indemnisés par IHTS	2 points
Disponibilité sans astreinte / Gestion urgences	1 à 3 points
Travail extérieur	2 points
Travaux dangereux / insalubres / incommodes	1 point
Missions spécifiques (assistant de prévention)	2 points
Public difficile	1 à 3 points



### 3<sup>E</sup> CRITERE : EXPERTISE ET TECHNICITE (sur 40 points)

Polyvalence des missions	1 à 10 points
Simultanéité des tâches	1 à 6 points
Spécialisation	1 à 4 points
Référent dans un domaine	4 points
Référent dans plusieurs domaines	6 points
Capacité à s'adapter au changement	0 à 6 points
Relations avec partenaires extérieurs	4 points

### 4<sup>E</sup> CRITERE : MISSIONS DE GESTION D'EQUIPES (Y COMPRIS SUPPLEANCE) (0 à 10 points)

Plus de 20 personnes	10 points
De 10 à 19 personnes	7 points
Moins de 10 personnes	4 points
Bénévoles / Prestataires extérieurs	2 points

#### **3) Prise en compte de l'expérience professionnelle des agents**

L'IFSE étant une indemnité forfaitaire liée à la fiche de poste et l'expérience professionnelle de l'agent assumant ce poste pouvant différer d'une personne à l'autre, les textes donnent la possibilité d'ajouter un critère spécifique lié à l'expérience de l'agent.

Pour pouvoir évaluer ce critère, la grille suivante est mise en place.

### 5<sup>E</sup> CRITERE : EXPERIENCE (0 à 20 points)

Expérience exigée sur Collectivité de même type (faible / intermédiaire / forte)	0 à 5 points
Capacité à exploiter l'expérience acquise	0 à 5 points
Capacité à progresser / à être force de proposition	0 à 5 points
Assurer un rôle de tuteur	0 à 5 points

#### **4) Conditions de réexamen**

Le montant annuel versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- a minima, tous les deux ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion (avancement de grade, promotion interne, concours).

### **ARTICLE 4: MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)**

#### **1) Principe**

Un complément indemnitaire sera versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel.

Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères et sous-critères suivants qui sont nécessairement différents selon les catégories (A, B ou C) du fait des

différences entre les missions qui leurs sont confiées. Ces sous-critères seront chacun notés entre 0 (insatisfaisant) et 5 points (très satisfaisant).

#### CATEGORIE A

##### 1<sup>ER</sup> CRITERE : EFFICACITE DANS L'EMPLOI (sur 25 points)

- Capacité à prendre des décisions
- Force de propositions et d'initiatives
- Conseiller, assister et alerter les élus
- Suivre, contrôler et évaluer l'activité, les projets
- Animer et conduire des réunions

##### 2E CRITERE : COMPETENCES PROFESSIONNELLES ET TECHNIQUES (sur 25 points)

- Connaissance des savoir-faire techniques
- Implication dans les projets de la Collectivité
- Souci de l'efficacité et du résultat
- Adaptabilité et disponibilité
- Réactivité

##### 3E CRITERE : COMPETENCES RELATIONNELLES (sur 25 points)

- Relations avec les élus
- Maîtrise de soi
- Capacité à travailler en équipe
- Capacité d'écoute
- Esprit d'ouverture au changement

##### 4E CRITERE : COMPETENCES MANAGERIALES ET D'EXPERTISE (sur 25 points)

- Animer une équipe
- Gérer les conflits
- Gérer les compétences et structurer l'activité
- Capacité au dialogue, à la communication et à la négociation
- Capacité d'analyse et de synthèse

#### CATEGORIE B

##### 1<sup>ER</sup> CRITERE : EFFICACITE DANS L'EMPLOI (sur 25 points)

- Réactivité, discernement, adaptabilité
- Force de propositions et d'initiatives
- Identifier et hiérarchiser les priorités
- Synthétiser les informations et les hiérarchiser
- Organiser, planifier son travail et mettre en œuvre les instructions

2E CRITERE : COMPETENCES PROFESSIONNELLES ET TECHNIQUES (sur 25 points)

- Connaissance des savoir-faire techniques
- Fiabilité et qualité du travail
- Souci de l'efficacité et du résultat
- Adaptabilité et disponibilité
- Qualité d'expression écrite / orale

3E CRITERE : COMPETENCES RELATIONNELLES (sur 25 points)

- Relations avec les élus
- Relations avec la hiérarchie
- Capacité à travailler en équipe / à faire du lien
- Respect des valeurs du service public
- Esprit d'ouverture au changement

4E CRITERE : COMPETENCES MANAGERIALES ET D'EXPERTISE (sur 25 points)

- Animer, superviser et contrôler une équipe
- Connaissances règlementaires
- Résolution de problèmes
- Capacité d'expertise
- Capacité à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

CATEGORIE C

1<sup>ER</sup> CRITERE : EFFICACITE DANS L'EMPLOI (sur 25 points)

- Connaître et respecter les règles d'hygiène et de sécurité
- Maîtriser les outils, logiciels et techniques nécessaires au poste
- Fiabilité et qualité du travail
- Assiduité / ponctualité
- Organiser, planifier son travail et mettre en œuvre les instructions

2E CRITERE : COMPETENCES PROFESSIONNELLES ET TECHNIQUES (sur 25 points)

- Connaissance des savoir-faire techniques
- Qualités d'expression écrite / orale
- Respect des obligations statutaires
- Respect des moyens matériels
- Réactivité / autonomie

3E CRITERE : COMPETENCES RELATIONNELLES (sur 25 points)

- Relations avec la hiérarchie
- Relations avec les collègues
- Relations avec les élus
- Relations avec le public
- Capacité à travailler en équipe

#### 4E CRITERE : COMPETENCES MANAGERIALES ET D'EXPERTISE (sur 25 points)

- Appliquer les décisions
- Communiquer
- Capacité d'expertise
- Connaissance de l'environnement professionnel
- Capacité à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

#### 2) Montants plafonds

Le CI pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés à l'article 1<sup>er</sup> de la présente délibération, dans la limite des plafonds suivants, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE.

ATTACHES (Catégorie A)		
	IFSE annuel maxi	CI annuel maxi
Groupe 1	36 210 €	6 390 €
Groupe 2	32 130 €	5 670 €
Groupe 3	25 500 €	4 500 €
Groupe 4	20 400 €	3 600 €

GRADES DE CATEGORIE B		
	IFSE annuel maxi	CI annuel maxi
Groupe 1	17 480 €	2 380 €
Groupe 2	16 015 €	2 185 €
Groupe 3	14 650 €	1 995 €

GRADES DE CATEGORIE C		
	IFSE annuel maxi	CI annuel maxi
Groupe 1	11 340 €	1 260 €
Groupe 2	10 800 €	1 200 €

#### 3) Conditions de réexamen

Le montant annuel versé aux agents fera l'objet d'un réexamen chaque année après le déroulement des entretiens annuels d'évaluation.

#### **ARTICLE 5 : VALORISATION DES POINTS**

Les points attribués aux agents pour chacune des deux parts du RIFSEEP (IFSE et CI) sont valorisés comme suit :

- 0,55 % de l'IFSE réglementaire maximum pour les catégories A
- 1 % de l'IFSE réglementaire maximum pour les catégories B et C
- 1 % du CI réglementaire maximum pour les catégories A, B et C

Le fait de prendre pour bases les montants fixés par arrêtés ministériels permet l'évolution automatique du régime indemnitaire des agents en fonction de la parution de nouveaux textes.

## **ARTICLE 6 : MODALITES DE VERSEMENT**

Le RIFSEEP (part IFSE et part CI) fera l'objet d'un versement mensuel.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet, ainsi que les agents quittant la collectivité ou étant recrutés dans la collectivité en cours d'année sont admis au bénéfice des indemnités ainsi instituées au prorata de leur temps de service.

## **ARTICLE 7 : MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DE L'IFSE ET DU CI**

Comme le régime indemnitaire actuel, le RIFSEEP est un outil de management qui est versé en contrepartie d'un travail effectif. Ainsi, selon les cas d'absence de l'agent il peut être prévu de le maintenir ou le supprimer au prorata du nombre de jours d'absence.

Cas d'absences	Maintien	Suppression
Congés ordinaires	X	
Autorisations d'absences	X	
Service non fait / Suspension		X
Grève		X
Congés de maladie ordinaire – les 2 premiers arrêts initiaux dans une période de 365 jours	X	
Congés de maladie ordinaire – au-delà des 2 premiers arrêts initiaux dans une période de 365 jours		X
Congés de longue maladie au-delà de 1 an		X
Congés de longue maladie inférieur à 1 an	X	
Congés de maladie de longue durée au-delà de 1 an		X
Congés de maladie de longue durée inférieur à 1 an	X	
Congés de maternité / paternité / adoption / états pathologiques / PMA	X	
Accident du travail / de trajet	X	
Maladie professionnelle	X	
Maladies professionnelles reconnues	X	

## **ARTICLE 8 : ATTRIBUTION INDIVIDUELLE**

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE et du CI sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

## **ARTICLE 9 : MAINTIEN A TITRE PERSONNEL**

Conformément aux dispositions de l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, lors de la première application du RIFSEEP, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise prévu au 2° de l'article 3 du décret précité.

## **ARTICLE 10 : CUMULS POSSIBLES**

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

L'arrêté en date du 27 août 2015 précise que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000.

Le RIFSEEP ne pourra se cumuler avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP),
- L'indemnité Spécifique de service
- La prime de technicité
- Etc.

L'IFSE 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 dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- La prime de responsabilité des emplois de direction
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections
- Le régime indemnitaire des grades et cadres d'emplois non concernés (Police municipale) et n'ayant pas encore fait l'objet d'arrêté ministériel de transposition (Techniciens et assistant de conservation jusqu'à publication de l'arrêté)

## **ARTICLE 11 : INDEMNITES MAINTENUES**

### **11.1 – POLICE MUNICIPALE**

Considérant que le RIFSEEP n'a pas vocation à s'appliquer à la filière de Police Municipale, l'ensemble des primes et indemnités de cette filière est maintenu dans la limite des montants règlementaires, à savoir :

Grades	IAT annuel de référence avec application d'un coefficient maximum de 8	Indemnité spéciale de fonctions maximum
Garde champêtre principal	469,89 €	20 % du traitement brut
Garde champêtre chef	475,32 €	20 % du traitement brut
Garde champêtre chef principal	481,83 €	20 % du traitement brut
Gardien	469,89 €	20 % du traitement brut
Brigadier	475,32 €	20 % du traitement brut
Brigadier chef principal	495,94 €	20 % du traitement brut
Chef de police municipale	495,94 €	20 % du traitement brut

Les montants d'IAT (Indemnité d'Administration et de Technicité) indiqués ci-dessus seront modifiés automatiquement lors de la parution de nouveaux arrêtés de revalorisation.

## 11.2 – CADRES D'EMPLOIS DES TECHNICIENS, DES ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES ET DES BIBLIOTHECAIRES

Dans l'attente de la parution des arrêtés de transfert du RIFSEEP de la Fonction Publique d'Etat à la Fonction Publique Territoriale pour les cadres d'emplois des techniciens, des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques et des bibliothécaires, le régime antérieur est maintenu, à savoir :

Cadre d'emploi des techniciens				
Grades	Prime de Service et de Rendement		Indemnité Spécifique de Service	
	Taux annuel de base	Montant maximum individuel	Taux annuel de base	Montant maximum individuel
Technicien	1010,00 €	2020,00 €	4342,80 €	4777,08 €
Technicien principal de 2 <sup>ème</sup> classe	1330,00 €	2660,00 €	5790,40	6369,44 €
Technicien principal de 1 <sup>ère</sup> classe	1400,00 €	2800,00 €	6514,20 €	7165,62 €

Cadre d'emploi des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques			
Grades	IFTS annuel de référence avec application d'un coefficient maximum de 8	IAT annuel de référence avec application d'un coefficient maximum de 8	Prime de technicité forfaitaire
Assistant jusqu'à IB 380	-	595,77 €	1203,28 €
Assistant au-delà de l'IB 380	868,15 €	-	1203,28 €
Assistant principal de 2 <sup>ème</sup> classe jusqu'à l'IB 380	-	715,13 €	1203,28 €
Assistant principal de 2 <sup>ème</sup> classe au-delà de l'IB 380	868,15 €	-	1203,28 €
Assistant principal de 1 <sup>ère</sup>	868,15 €	-	1203,28 €

Cadre d'emploi des bibliothécaires		
Grades	IFTS annuel de référence avec application d'un coefficient maximum de 8	Prime de technicité forfaitaire
Bibliothécaire	1091,71 €	1443,84 €

Les montants indiqués ci-dessus seront modifiés automatiquement lors de la parution de nouveaux arrêtés de revalorisation.

### **ARTICLE 12 : DATE D'ENTREE EN VIGUEUR**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/09/2018 et non au 01/07/2018 afin de se donner le temps à Monsieur le Maire de rencontrer les agents pour lesquels le régime indemnitaire a évolué de façon importante.

Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante décide :

- d'instaurer un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus ;
- d'autoriser le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- que la présente délibération abroge les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire ;
- de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Peggy LUTON tient à préciser que ce régime indemnitaire ne constitue qu'une partie de la rémunération des agents.

Monsieur le Maire informe que le dossier a été présenté à la fois aux différents services communaux ainsi qu'au Comité Technique du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale qui a donné un avis favorable le 26 avril 2018.

Il souligne certaines dispositions telles que les règles de maintien du régime indemnitaire, le régime particulier de la Police Municipale...

Monsieur le Maire explique la principale difficulté rencontrée au moment de la transposition de l'ancien système sur le nouveau régime avec des écarts importants entre agents d'une même catégorie qui aurait nécessité d'appliquer une clause de sauvegarde pour la majorité des agents. Il expose également les difficultés rencontrées dans la mise en place du dispositif qui valorise plus le poste que l'agent.

Il précise que le régime indemnitaire est différent d'une Commune à une autre pour un même poste : chaque Collectivité définit le profil des postes et attribue un certain nombre de points pour chaque critère retenu.

Monsieur MARSAC demande si les autres Collectivités ont déjà mis en place ce dispositif et Monsieur le Maire répond que certaines l'ont mis en place l'an dernier et d'autres ne l'ont toujours pas instauré.

*Arrivée de Madame Virginie CANARD*



## **7 - ADOPTION DU REGLEMENT INTERIEUR DES AGENTS COMMUNAUX**

La Commune ne disposant pas à ce jour de document fixant les règles générales et permanentes d'organisation du travail de ses agents, de fonctionnement de la Collectivité et de discipline, Monsieur le Maire explique qu'un projet de règlement intérieur a été élaboré et soumis au Comité Technique du Centre de Gestion qui a émis un avis favorable à ce document dans sa réunion du 26 avril 2018. Il précise que ce règlement sera remis à chaque agent sur décharge.

Monsieur BERTHELOT souligne une coquille au niveau de l'article 41 relatif aux conduites addictives, et notamment des boissons alcoolisées où il est indiqué la mention suivante qui sera amputée pour partie : « Aucune boisson n'est autorisée sur le lieu de travail ~~à l'exception du vin, de la bière et du poiré~~ ».

En matière de tabac, Madame HERAUD s'étonne de rappeler cette interdiction qui est visée par le Code du Travail. Monsieur le Maire indique qu'il est nécessaire de la spécifier dans le règlement car pas forcément respectée par les agents.

Madame HERAUD émet une remarque concernant la durée légale du temps de travail spécifié à l'article 2 susceptible d'évoluer qui nécessiterait de modifier le document et de redemander l'avis au Comité Technique du CDG. La modification suivante est apportée pour faire référence uniquement au temps légal en vigueur :

*Article 2 : Durée annuelle du temps de travail effectif*

*Art.1 du décret 2000-815 du 25 août 2000*

*La durée maximale annuelle, hors heures supplémentaires, est de **1607 heures** conformément aux textes en vigueur et évoluera avec ces derniers. Si l'agent bénéficie de jours supplémentaires de congés, suite au fractionnement, ces jours sont comptés comme temps de travail effectif.*

Entendu cet exposé et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal unanime adopte le règlement intérieur qui lui a été présenté assorti des modifications apportées aux articles 2 et 41.

## **8 - CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT A LA PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES (RGPD)**

Monsieur le Maire informe l'Assemblée délibérante que le « Règlement européen sur la protection des données personnelles » du 27 avril 2016 reprend et étend les principes existants déjà en France avec la CNIL, son objectif étant que les données personnelles des citoyens européens soient protégées et ne puissent pas être utilisées sans leur consentement. Il précise que ce règlement sera applicable en France à compter du 25 mai 2018.

Considérant que :

- le respect de ces nouvelles règles devra être prouvé par la Collectivité qui doit donc s'organiser en conséquence et fournir les documents obligatoires prévus par les textes ;
- un « Délégué à la Protection des Données » (DPD) doit être désigné, son rôle étant de recenser l'ensemble des données à caractère personnel dont dispose la Collectivité et préconiser les actions éventuelles à mettre en œuvre pour les protéger conformément aux textes en vigueur ;

- à compter du 26 mai 2018, tout citoyen pourra donc demander que lui soit communiqué l'ensemble des données le concernant, à obtenir les preuves que ces données sont correctement protégées et que le RGPD est bien respecté ;
- qu'à défaut, des démarches contentieuses peuvent être engagées par action individuelle, voire collective.
- SOLURIS a créé un service et propose d'être le DPD externe des Collectivités le souhaitant, le coût de cet accompagnement étant intégré aux cotisations annuelles pour 0,10 € par habitant.

Entendu cet exposé et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide à l'unanimité d'adhérer au service d'accompagnement mutualisé des Collectivités adhérentes proposé par SOLURIS dans le cadre du RGPD et de charger Monsieur le Maire de signer la convention à intervenir.

## **9 - FIXATION DU TARIF DE REMPLACEMENT DES BIENS DETRUIITS OU DETERIORES**

Monsieur le Maire explique qu'il arrive que des objets mobiliers ou immobiliers appartenant à la Commune soient détériorés, voire détruits par une personne extérieure au service (par exemple une cafetière au camping « Le Rémondeau ») et que, pour pouvoir demander leur remboursement aux personnes responsables, les services de la trésorerie demandent que le Conseil Municipal fixe un tarif de remplacement de ces objets.

Considérant la difficulté à dresser une liste exhaustive, il propose à l'Assemblée délibérante, qui donne son accord unanime pour :

- fixer le tarif à facturer pour les biens détériorés ou détruits au prix de remplacement à neuf et aux caractéristiques identiques de l'objet
- le charger d'émettre les titres de recette en conséquence, quel que soit le budget concerné.

## **10 - MINI CAMP D'ETE - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DU PERSONNEL**

Monsieur le Maire donne la parole à Madame LUTON qui explique que dans le cadre du Projet Educatif Local mené par la Communauté de Communes de l'Ile de Ré, les directeurs des centres de loisirs organisent, comme chaque année, des mini-camps d'été, qui sont un franc succès pour les structures. Elle ajoute que la Communauté de Communes prenant à sa charge financière les coûts de transport et d'hébergement, il reste aux Collectivités et associations organisatrices à financer les prestations sur place, l'alimentation et bien sûr les frais de personnel.

Elle indique également que devant la pluralité des prises en charge de ces mêmes frais et afin de se mettre en conformité avec la législation, les directeurs des services communaux, les directeurs d'ALSH et les élus ont travaillé sur la durée du temps de travail des agents territoriaux et la rémunération de ces agents, le décret N° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement du temps de travail dans la fonction publique stipulant :

- La durée du temps de travail effectif est fixée à 35h par semaine décomptée sur une base annuelle de 1607h. Cette durée peut être supérieure à 35 heures hebdomadaires en fonction des périodes et des accords établis au sein des Collectivités.

- Tout agent ne peut effectuer plus de 48 heures hebdomadaires de travail.
- La durée quotidienne de travail est fixée à 10 heures maximum.
- Le repos quotidien de tout agent ne peut être inférieur à 11 heures.
- L'amplitude horaire maximale d'une journée de travail est fixée à 12 heures.
- Le travail de nuit comprend au moins la période 22h-5h ou toute autre période de 7 heures consécutives entre 22h et 7 h.

Madame LUTON dit que toutes ces règles indispensables, ne permettent pas aujourd'hui d'organiser un mini-camp dans des conditions financières acceptables, du fait également des obligations réglementaires de la Direction Départementale de la Cohésion Sociale, c'est-à-dire les taux d'encadrement et les obligations pédagogiques (applicables sans dérogation pour la sécurité de tous) mais que le décret précise qu' « il peut être dérogé aux règles énoncées ci-dessus lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, par décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique compétent. »

Elle ajoute que cette année, deux mini-camps sont prévus et l'organisation suivante qui a été présentée aux salariés concernés puis à la Commission Technique Paritaire a été arrêtée :

MINI CAMP DE COULONGES SUR L'AUTISE DU 16 AU 20 JUILLET 2018 POUR LES 9 – 12 ANS

	Lundi 16	Mardi 17	Mercr 18	Jeudi 19	Vend 20	Total
Animateur 1	11 h	11 h	11 h	11 h	11 h	55 h
		3 h de nuit		3 h de nuit		6 h
Animateur 2	11 h	11 h	11 h	11 h	11 h	55 h
	3 h de nuit		3 h de nuit			6 h

Ainsi que le plan de compensation suivant :

- ✓ Animateur 1 : Titulaire BAFD
  - Intégration de 55 heures de travail effectif dans le planning annuel ;
  - 6 heures de nuit rémunérées en tant que telles.
- ✓ Animateur 2 : Stagiaire BAFA
  - 20 heures supplémentaires rémunérées à 30 % du SMIC ;
  - 6 heures de nuit rémunérées à 60 % du SMIC.

## MINI CAMP DE TAUGON DU 6 AU 10 AOUT 2018 POUR LES 6 – 8 ANS

	Lundi 6	Mardi 7	Mercr 8	Jeudi 9	Vend 10	Total
Animateur 1	11 h	11 h	11 h	11 h	11 h	55 h
		3 h de nuit		3 h de nuit		6 h
Animateur 2	11 h	11 h	11 h	11 h	11 h	55 h
	3 h de nuit		3 h de nuit			6 h

Ainsi que le plan de compensation suivant :

- ✓ Animateur 1 : Contractuel CAP Petite Enfance
  - Intégration de 55 heures de travail effectif dans le planning annuel ;
  - 6 heures de nuit rémunérées en tant que telles.
- ✓ Animateur 2 : Contractuel BAFA
  - 20 heures supplémentaires rémunérées en tant que telles ;
  - 6 heures de nuit rémunérées en tant que telles.

Entendu cet exposé et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal unanime accepte l'organisation et le plan de compensation présentés et demande l'avis du Comité Technique Paritaire sur ce projet avant application.

### **11 - MISE A DISPOSITION D'UNE PARTIE DE LA PARCELLE ZB 65 A UN SAUNIER INDEPENDANT**

Monsieur le Maire rappelle que par délibération du 18 avril 2018, le Conseil Municipal a donné son accord de principe à la mise à disposition en faveur de deux sauniers du lot 1 (600 m<sup>2</sup>) de la parcelle ZB 65 sur laquelle se situe le hangar agricole communal.

Il indique que par courrier du 10 mai 2018, un saunier indépendant a adressé la même demande pour le lot n° 2 d'une superficie de 994 m<sup>2</sup> afin d'y édifier un laboratoire pour élaborer ses produits ainsi qu'une zone de stockage et un bureau.

Monsieur le Maire souligne l'importance d'avoir la certitude de la réalisation du projet avant signature d'un quelconque contrat.

Il explique également que les services de la mairie se sont rapprochés de deux avocats pour avoir une étude juridique sur la manière de mettre à disposition le bien.

Madame HERAUD évoque le problème de l'absence de réseaux sur le secteur, tant pour l'eau potable que pour les eaux usées.

Monsieur le Maire répond que potentiellement 7 établissements pourraient rendre viable la réalisation des travaux d'extension des réseaux d'adduction d'eau et d'assainissement des

eaux usées avec cofinancement des exploitants en abondant l'enveloppe de travaux du Syndicat des Eaux et ajoute qu'une étude spécifique sera nécessaire.

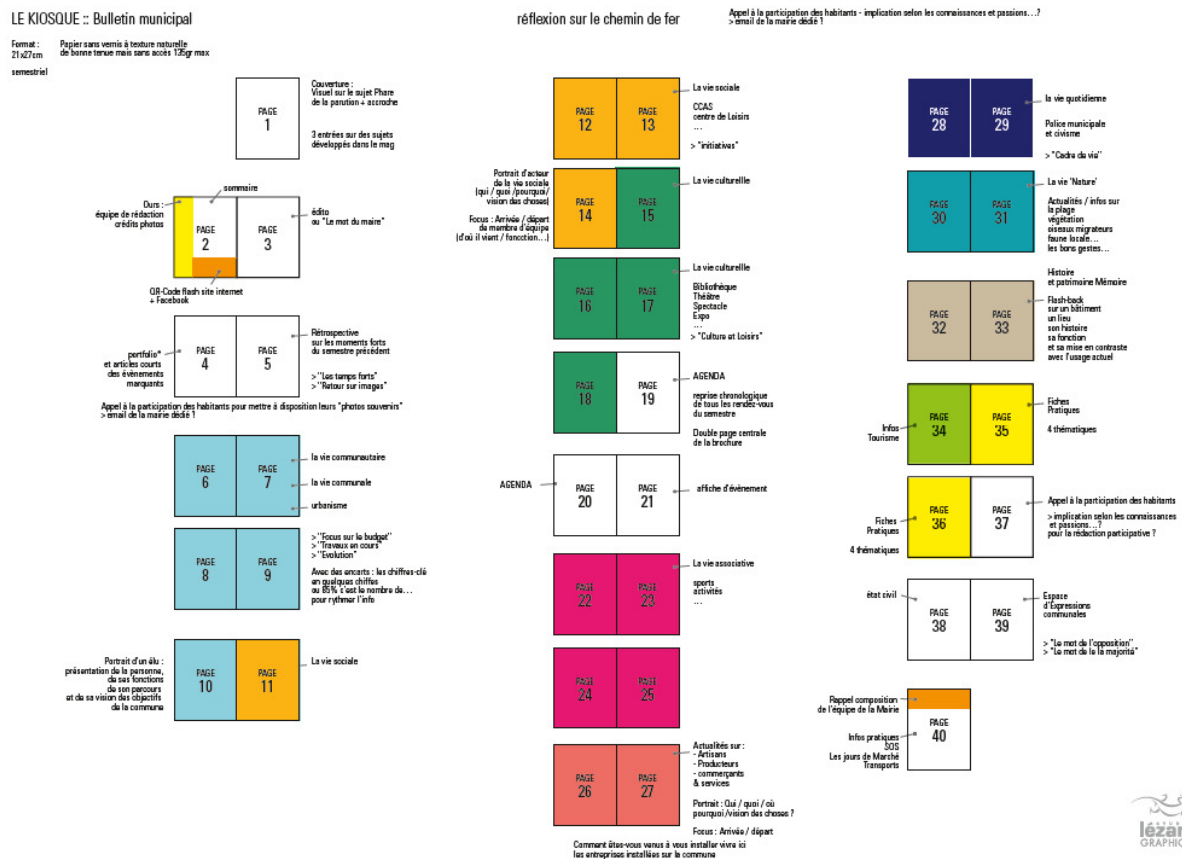
Entendu cet exposé et après en avoir délibéré, considérant qu'il s'agit d'une entreprise locale dynamique à conserver, le Conseil Municipal unanime donne son accord de principe pour la mise à disposition du lot n° 2 de la parcelle cadastrée ZB 65 à un saunier indépendant et précise qu'un délai de réalisation des constructions devra figurer en clause résolutoire au contrat à intervenir

## 12 - COMPTE-RENDU DES COMMISSIONS ET REUNIONS

### 12.1 – COMMISSION « COMMUNICATION » DU 24 AVRIL 2018

Monsieur le Maire donne la parole à Madame LUTON qui relate les travaux du 24 avril 2018 de la Commission « Communication ».

### 1 – REFLEXION SUR LE CHEMIN DE FER DU NOUVEAU KIOSQUE



Les membres de la commission communication émettent les remarques suivantes sur la proposition de chemin de fer du nouveau kiosque réalisé par la graphiste de STUDIO LEZARD GRAPHIQUE :

<i>Graphisme</i>	<i>Donner un coup de jeune au bulletin tout en conservant son identité.</i>
<i>Format</i>	<i>21 x 27 cm (format actuel)</i>
<i>Caractéristiques du papier</i>	<i>Dans l'attente d'un échantillon de papier sans vernis à texture naturelle avant décision.</i>
<i>Nombre de pages</i>	<i>28 pages au lieu de 40 proposées</i>
<i>P1</i>	<i>OK couverture avec visuel + 3 entrées sur les sujets majeurs développés dans le mag</i>
<i>P2</i>	<i>OK sommaire/ours/encart logos...</i>
<i>P3-4</i>	<i>Edito du Maire. Prévoir 2 pages au lieu d'une</i>
<i>P5-6</i> <i>(voir 2 p. supplémentaires)</i>	<i>Poursuivre sur la <b>dimension politique</b> avec :</i> → <i>Vie communautaire</i> → <i>Vie communale : PPRN, urbanisme (PADD = orientations politiques), Plan de référence, Budget (édition d'été), grands travaux, évolutions, point sur la politique culturelle, sociale menée par la municipalité...</i>
<i>P7-8-9-10</i>	<i>Rubrique « <b>Vie quotidienne</b> » qui regrouperait des sous-rubriques comme :</i> → <i>Social (CCAS)</i> → <i>Enfance/jeunesse (école/centre de loisirs)</i> → <i>Sécurité/hygiène/civisme (police municipale)</i> → <i>Communication</i> → <i>Urbanisme (partie exécution)</i> → <i>Démarches administratives</i>
<i>P11-12-13</i>	<i>Rubrique « <b>Cadre de Vie</b> » qui regrouperait des sous-rubriques comme :</i> → <i>Travaux de voirie/espaces verts</i> → <i>Environnement (fleurissement, plantes nuisibles, nichoirs, campagnes d'égavage...)</i> → <i>Mer/Littoral (actions de l'ONF, projets d'aménagement arrières-plages, gestion des eaux de baignade, nettoyage des plages, opération cendriers de plage...)</i> → <i>Les bons gestes</i>
<i>P14-15</i>	<i>Double page centrale de rétrospective photo</i>
<i>P16-17</i>	<i>Rubrique « <b>Vie économique</b> » pour présenter une actualité, un artisan/commerçant, un service. Les départs/les arrivées. Interview selon un questionnaire type à élaborer.</i>

P18-19-20-21	Rubrique « <b>Vie culturelle</b> » qui regrouperait des sous-rubriques comme : → Bibliothèque (double page) → Expositions mairie → Concours photo → Extrait de l'agenda des animations ou info sur ce dernier → Affiche d'un événement
P22-23 (voir 1 p. supplémentaire)	Rubrique « <b>Vie associative et sportive</b> » qui regrouperait des sous-rubriques comme : → Activités à l'année → Info SPL « Destination île de Ré », → Articles réalisés par les associations comme le CNCG, l'Union Locale des Anciens Combattants, → Zoom sur une association, → Actualité sportive de l'espace tennistique du Pertuis, des membres de la famille ALBEAU
P24	Rubrique « <b>Histoire et Patrimoine</b> ». Flash-back sur un bâtiment, un lieu, son histoire, sa fonction et sa mise en contraste avec l'usage actuel (=ancienne rubrique « Le Saviez-vous ? »)
P25-26	Fiches pratiques (4 thématiques)
P27	Etat-civil pour édition hivernale et « ? » pour l'édition estivale
P28	→ Composition de la municipalité avec coordonnées et permanences. → Infos pratiques dont jours et horaires de marché

Les élus soulignent leurs intérêts pour certaines propositions émises par la graphiste comme donner au bulletin un caractère interactif avec la population comme l'appel à la participation des habitants pour mettre à disposition leurs « photos souvenirs », l'espace d'expression libre pour une rédaction participative... mais les expériences menées dans ce sens ont apporté peu de résultats concluants.

En ce qui concerne l'espace d'expressions communales, le Conseil Municipal n'a pas d'opposition et de manière générale, la Commune n'est pas soumise à cet obligation car inférieure à 3 500 habitants.

La partie relative à la vie économique est intéressante mais la commission s'interroge sur sa capacité à l'assumer.

Concernant le portfolio, la commission souhaite avoir plus d'explications, voire un exemple.

Les difficultés potentielles pour aborder de façon objective la thématique « vie économique » sont discutées. Divers angles d'approche sont ainsi évoqués : cibler les nouveaux arrivants ; ceux qui ont une spécialité originale ; investissement dans la vie locale.

Peggy LUTON informe qu'une prochaine Commission « Communication » aura lieu le 31 mai pour étudier les propositions graphiques du bulletin municipal.

## **2 – CONCOURS PHOTO**

### ***2.1. Délibération du jury***

*Après les deux premières étapes de sélection, les 5 membres du jury se réuniront jeudi 26 avril pour délibérer et retenir les lauréats.*

### ***2.2. Exposition photo***

*Les 45 meilleures photos présélectionnées vont être exposées dans le hall de la mairie tout le mois de mai. A cette occasion, les visiteurs pourront voter pour le prix du public.*

### ***2.3. Communication***

*Les 45 meilleures photos ont été transmises au Phare de Ré pour réaliser une double page dans une des parutions de l'hebdomadaire en mai.*

*Par ailleurs, il est rappelé de voir avec les services techniques pour installer 4-5 photos des précédentes éditions sur la promenade du Peu Ragot.*

### ***2.4. Remise des prix***

*La remise des prix aura lieu le samedi 30 juin à 11h dans la cour de la mairie ou bien dans la bibliothèque en cas de mauvais temps.*

### ***2.5. 6ème édition***

*La commission énumère des thèmes pour la 6ème édition : “Souvenirs”, “Jeux d'enfants”, “îles”, “les trésors cachés de l'île de Ré”...*

## **3 – PROJET “INSIDE OUT”**

*Peggy LUTON fait un point sur le projet « Inside Out » de JR Artist, proposé par les éditions Actes Sud, porté par la librairie "La Mouette qui lisait".*

*Les prises de photos auront lieu du mercredi 25 au vendredi 27 avril.*

*Les 50 portraits seront ensuite imprimés en très grand format et affichés dans les rues de La Courde.*



*Il est demandé à Madame DEVAUD d'en informer des personnalités locales représentant des figures du village.*

Peggy LUTON informe que près de 130 clichés ont été pris agrandis au format 100 x 60 cm avec des lettres en vue d'un jeu de reconstitution de mots. Monsieur le Maire évoque l'utilisation des clôtures de chantier de la Maline. D'autres lieux sont évoqués comme la salle du Levant, La Poste (y compris à l'étage), la SNSM...

Monsieur le Maire demande de recenser les espaces publics et privés disponibles pour accueillir les 80 ml de photos à exposer.

### **13 - QUESTIONS ET INFORMATIONS DIVERSES**

#### **13.1 – PLAN LOCAL D'URBANISME INTERCOMMUNAL (PLUI)**

Monsieur le Maire informe le Conseil Municipal de la tenue d'une réunion le 22 juin à 14 H 30 avec les membres de la Commission Urbanisme, les Adjoints, le bureau d'études, les services de la mairie et de la CDC pour aborder les projets, le zonage et le règlement du futur PLUI de l'île de Ré.

#### **13.2 – ETABLISSEMENTS RECEVANT DU PUBLIC (ERP)**

Monsieur le Maire informe l'Assemblée que les Etablissement Recevant du Public (ERP) sont classés de 1 à 5, la Commune disposant d'une majorité d'établissements de 5<sup>ème</sup> catégorie comme les restaurants pour lesquels le passage de la Commission Départementale de Sécurité n'est pas obligatoire.

Il précise que la responsabilité de la sécurité dans les ERP de 5<sup>ème</sup> catégorie incombe au Maire et qu'il a donc envoyé un courrier à tous les établissements pour qu'ils fournissent tous les pièces justificatives relatives aux contrôles obligatoires à faire réaliser par les exploitants.

Sur environ 30 établissements sollicités, très peu de réponses ayant été reçues, il indique avoir été amené à déclencher des visites sur place, celles-ci pouvant donner lieu à des fermetures administratives temporaires en cas de non-conformités, risques sanitaires ou sécuritaires et ajoute qu'il pourra être amené à saisir les services préfectoraux en cas de contestation.

#### **13.3 – SURVEILLANCE NOCTURNE**

Monsieur le Maire indique aux élus que, comme les deux dernières saisons, la société PHENIX Sécurité assurera en juillet et août une surveillance nocturne des bâtiments publics dans les secteurs du Peu Ragot, du Mail et de la Pergola.

#### **13.4 - TRAVAUX LA MALINE**

Monsieur le Maire annonce la fin de la 1<sup>ère</sup> phase de chantier le 15 juin pour une reprise des travaux mi-septembre et un retard d'environ 6 mois sur le planning initial.

### **13.5 - CENTRE DE TRANSFERT**

Monsieur le Maire informe le Conseil municipal que la structure provisoire du centre de transfert sera achevée le 4 juillet pour assurer la gestion des déchets ménagers de façon correcte pour la période estivale.

Il ajoute que le permis de construire n'est toujours pas délivré du fait des rapports et études préalables nécessaires avant dépôt, celui-ci étant envisagé début 2019 pour une durée d'instruction d'environ 1 an et début des travaux en 2020 pour une livraison en 2021.

### **13.6 – PROGRAMME D'AMENAGEMENT ET DE PREVENTION DES INONDATIONS (PAPI)**

Monsieur le Maire indique à l'Assemblée que la consultation des entreprises pour les travaux du PAPI de la côte nord devrait être lancée fin juin pour un rendu des offres fin juillet, une préparation de chantier en septembre-octobre et un début de travaux en fin d'année, voire début 2019.

Le commissaire enquêteur a rendu son rapport définitif favorable dans lequel il évoque le 2<sup>nd</sup> rang. De plus une étude de danger complémentaire est envisagée par les services de l'Etat pour fermer la zone au moyen de nouvelles protections et ainsi contrer le risque d'entrée d'eau provenant du Fiers d'Ars.

### **13.7 – DELEGATION DE SERVICE PUBLIC (DSP) EAU ET ASSAINISSEMENT**

Monsieur le Maire annonce que le Syndicat des Eaux a lancé une consultation dans le cadre de la DSP pour la gestion des services d'adduction d'eau potable et d'assainissement collectif et que la phase de négociation se poursuit avec l'audition, jeudi 24 mai 2018, des entreprises candidates par le Syndicat des Eaux. Il ajoute que la décision définitive sera prise par le Comité Syndical en novembre.

### **13.8 – FERMETURE CIRCULATION ROUTE D'ARS**

Monsieur le Maire informe de la fermeture à la circulation de la route d'Ars le 30 mai de 22 H 00 à 2 H 00 pour une reconstitution de l'accident mortel survenu en avril, sachant que deux axes de déviation seront mis en place.

### **13.9 – CHEMIN DES BRARDES**

Sur demande de Madame Virginie CANARD, Monsieur le Maire informe que les travaux reprendront début juin jusqu'au 14 juillet pour réparer la chaussée du Chemin des Brardes suite aux travaux de renouvellement du réseau d'alimentation électrique réalisés par ENEDIS.

### **13.10 - PROCHAIN CONSEIL MUNICIPAL**

Le prochain Conseil Municipal aura lieu le 24 juin 2018 à 20 H 30.

L'ordre du jour étant épuisé,

la séance est levée à 22 H 35