



Commune de Bouvesse-Quirieu

Département de l'Isère

COMPTE RENDU - CONSEIL MUNICIPAL SEANCE 20 Décembre 2021

L'an deux mil vingt et un et le 20 Décembre à dix-neuf heures, le Conseil Municipal de la Commune, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la Mairie, sous la présidence de Monsieur Frédéric GONZALEZ, Maire.

Membres du Conseil Municipal présents :

Mmes : Myriam BLAEVOET, Violaine KANMACHER, Sylvie FOURNIÉ, Annie JERPHAGNON-GRANDJEAN, Karine RHONE, Lorène LAX-COMERRO.

MM : Frédéric GONZALEZ, Joël GARÇON, Thierry MERLE, Serge BORDEL, Romain TEILLON, François ALMODOVAR, Frédéric JOIRON, Cédric TALLON.

Membres du Conseil Municipal excusés : Mme Angélique SIMON, Stéphanie PROST, M. Eddy LOZOWSKI, Éric VIENOT DE VAUBLANC.

Membres du Conseil Municipal absents : Mme Magali JAUNET.

Mme LUTTRIN Julie a été désignée secrétaire de séance.

Public : M. DE MAUROY et Mme ATTAVAY

Début de séance : 19h02

M. le Maire supprime la délibération sur la DM de l'ordre du jour.

Lecture et approbation du compte-rendu à l'unanimité des présents

Arrivée de Mme KANMACHER à 19h05 avant le 1^{er} délibéré

Arrivée de Mme LAX-COMERRO à 19h05 avant le 1^{er} délibéré

OBJET : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel – mise en conformité au 1^{er} janvier 2022

Monsieur le Maire rappelle au Conseil Municipal la délibération n°59-2016 du 8 décembre 2016 portant transposition du nouveau régime indemnitaire suite à l'entrée en vigueur du RIFSEEP au 1^{er} janvier 2017 dans la Fonction Publique Territoriale.

A ce jour, il a été constaté que la transposition est devenue insuffisante dans la gestion quotidienne des rémunérations et des carrières des agents. Une réflexion a donc été menée afin de refondre le régime indemnitaire des agents de la commune de Bouvesse-Quirieu.

- 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 de premier alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- VU le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique de l'État ;
- VU le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;
- VU la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État ;
- VU la circulaire DGCL / DGFP du 3 avril 2017 ;
- VU l'avis du Comité Technique en date du 16 Décembre 2021,

Monsieur le Maire expose que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'État est transportable à la Fonction Publique Territoriale au nom du principe de parité découlant de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Il se compose :

- D'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) tenant compte du niveau d'expertise et de responsabilité du poste occupé mais également de l'expérience professionnelle et le cas échéant des résultats collectifs du service. **(Part fixe, indemnité principale du dispositif)**
- D'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) et le cas échéant des résultats collectifs du service **(part variable)**

Dans ce cadre une réflexion a été engagée afin d'instaurer l'IFSE et le CIA afin de remplir les objectifs suivants :

- Prendre en compte les évolutions règlementaires,
- Prendre en compte la place de l'agent dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes
- Susciter l'engagement des agents,
- Renforcer l'attractivité de la collectivité et fidéliser les agents,
- Favoriser une équité entre les filières.

Il explique que ce nouveau régime indemnitaire exige que, dans chaque cadre d'emplois, les emplois soient classés dans des groupes en prenant en compte la nature des fonctions (encadrement, pilotage, conception,), les sujétions et la technicité liées au poste. A chaque groupe est associé un plafond indemnitaire déterminé pour chaque part (IFSE et CIA).

La mise en place de ce dispositif indemnitaire nécessite ainsi :

- D'en définir la date d'effet et les bénéficiaires,
- De déterminer les groupes de fonctions en fixant les plafonds maxima de versement afférents à ces groupes et de répartir les emplois de la collectivité au sein de ceux-ci,
- D'en préciser les conditions d'attribution et de versement (périodicité, maintien en cas d'absence, réexamen...).

Enfin, il précise que ce régime indemnitaire va se substituer à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

M. le Maire propose le projet suivant :

1/ Date d'effet et bénéficiaires

De mettre en œuvre l'IFSE et le CIA, à compter du 1^{er} Janvier 2022.

Et au vu des dispositions réglementaires en vigueur, au profit des agents territoriaux de la collectivité relevant des cadres d'emplois visés dans les tableaux indiqués dans le point 2 (cadres d'emplois concernés, avec exemples d'emplois).

La prime pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public occupant des emplois similaires à ceux des fonctionnaires territoriaux depuis au moins 6 mois, et dans la mesure où leur contrat d'engagement le prévoira expressément.

2/ Critères d'évaluation et détermination des groupes de fonctions, de leurs montants maxima et répartition des emplois de la collectivité

De retenir comme plafonds de versement de l'IFSE et du CIA ceux afférents aux groupes de fonctions déterminés par les services de l'Etat et d'appliquer les évolutions ultérieures de ces montants de référence.

De préciser que ces montants plafonds sont établis pour un agent à temps complet et qu'ils seront réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour ceux exerçant leur activité à temps partiel ou à temps non-complet.

De répartir ainsi qu'il suit les emplois susceptibles d'être occupés au sein de la collectivité entre les groupes de fonctions prévus par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 en s'appuyant sur les critères suivants :

Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :

Critères d'évaluation IFSE
<ul style="list-style-type: none">• Responsabilité d'encadrement• Niveau d'encadrement dans la hiérarchie<ul style="list-style-type: none">• Responsabilité de coordination• Responsabilité de projet ou d'opération<ul style="list-style-type: none">• Responsabilité de formation d'autrui Ampleur du champ d'action (en nombre de mission, en valeur) <ul style="list-style-type: none">• Influence du poste sur les résultats

Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des missions :

Critères d'évaluation IFSE
Expérience professionnelle, Complexité, niveau de qualification <ul style="list-style-type: none"> • Temps d'adaptation <ul style="list-style-type: none"> • Difficulté, autonomie, initiatives • Diversité des tâches, dossiers, projets • Simultanéité des tâches, dossier, projets <ul style="list-style-type: none"> • Influence et motivation d'autrui • Diversité des domaines de compétence.

Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :

Critères d'évaluation IFSE
<ul style="list-style-type: none"> • Vigilance, Risque d'accident, de maladie • Valeur du matériel utilisé et des dommages <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilité pour la sécurité d'autrui <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilité financière • Effort physique, tension mentale, nerveuse, facteurs de perturbation <ul style="list-style-type: none"> • Confidentialité • Relations internes / externes

A chaque groupe de fonctions correspondent les montants plafonds et planchers.

Le montant indemnitaire globalement alloué à chaque agent est fixé dans les limites des maxima autorisés par la réglementation.

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

Les groupes de fonction retenus sont les suivants :

Cadres d'emplois des <u>rédacteurs territoriaux</u>		Montants annuels plafonds de l'IFSE		Montants annuels plafonds du CIA
Groupes de fonctions	Emploi	Non logé	Logé pour nécessité de service	
Groupe B1	Chef de pôle / chef de services	17 480€ maximum	8 030€ maximum	2 380€ maximum
Groupe B2	Responsable de service / coordination ou pilotage	16 015€ maximum	7 220€ maximum	2 185€ maximum
Groupe B3	Poste d'instruction avec expertise	14 650€ maximum	6 670€ maximum	1 995€ maximum

Cadres d'emplois des <u>adjoints administratifs, ATSEM, Adjoints techniques et agents de maîtrise</u>		Montants annuels plafonds de l'IFSE		Montants annuels plafonds du CIA
Groupes de fonctions	Emploi	Non logé	Logé pour nécessité de service	
Groupe C1	Chef d'équipe / poste d'instruction avec expertise	11 340€ maximum	7 090€ maximum	1 260€ maximum
Groupe C2	Agent d'exécution, agent d'accueil avec sujétions particulières	10 800€ maximum	6 750€ maximum	1 200€ maximum

De convenir que l'IFSE fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions,
- Au moins tous les 4 ans en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent,
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

De rappeler que l'IFSE est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée de travail (IHST, astreintes, permanences...)

3/ Attribution du CIA

De fixer les attributions individuelles du CIA à partir du groupe de fonctions et selon la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel selon les critères suivants :

- La valeur professionnelle de l'agent
- Réalisation des objectifs fixés lors de l'entretien annuel
- Son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions,
- Son sens du service public,
- Sa capacité à travailler en équipe,
- Sa contribution au collectif de travail.

4/ Modalités de versement

De rappeler que les critères sus-énumérés (IFSE et CIA) se traduiront dans le montant déterminé individuellement par voie d'arrêté pris par Le Maire.

De verser l'IFSE mensuellement et le CIA annuellement en décembre.

De fixer les règles de versement de l'IFSE et du CIA aux agents absents dans les conditions suivantes et pour les cas suivants :

- Le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congé de maladie ordinaire, accident de service, maladie professionnelle, maternité, adoption, paternité.
- Le régime indemnitaire peut être suspendu en cas de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie. Il pourra être apporté des modifications à cette décision en fonction de la situation particulière de l'agent concerné.

D'abroger en conséquence, à cette même date, les dispositions correspondantes dans les délibérations :

- Du 26 septembre 2007
- Du 19 mai 2015 (17-2015)
- Du 8 décembre 2016 (59-2016)

D'inscrire chaque année les crédits correspondants au budget de l'exercice courant.

L'exposé de Monsieur le Maire entendu, le Conseil Municipal est appelé à débattre.

Monsieur le Maire explique aux membres du CM que suite à la transformation du Régime indemnitaire en 2014 seule la transposition avait permis de maintenir le versement aux agents.

Cette transposition n'intégrant pas le CIA, la collectivité doit se mettre en conformité au 01/01/2022. Concrètement, il s'agissait de maintenir le niveau de traitement des agents perçu jusqu'alors tout en intégrant les nouvelles règles du RIFSEEP.

Mme FOURNIÉ demande qui fait les évaluations : c'est Mme JUGE, et c'est M. le Maire qui réalise celle de Mme JUGE.

M. TEILLON demande quelle est la durée d'application.

M. le Maire explique que c'est applicable à partir du 01.01.2022 jusqu'à une nouvelle évolution de la législation.

M. TEILLON demande si les nouveaux agents sont bénéficiaires de ce RIFSEEP.

M. le Maire explique que l'agent doit être positionné entre le plancher et le plafond de l'IFSE et que le montant de sa prime évoluera au fil des ans.

M. MERLE demande quelle est la différence entre logé et non logé.

Dans certaines collectivités, certains agents bénéficient d'un logement de fonction, ce qui n'est pas le cas chez nous.

Le Conseil Municipal décide par :

- 14 voix pour,
- 0 voix contre,
- 0 abstention,

D'ACCEPTER le projet présenté par M. le Maire.

OBJET : Durée annuelle légale du travail à 1607 heures et Journée de Solidarité

Vu le Code général des collectivités territoriales

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale,

Vu la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 modifiée relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées instituant une journée de solidarité,

Loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, notamment son article 115,

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 47,

Vu le décret n° 88-168 du 15 février 1988 pris pour l'application des dispositions du deuxième alinéa du 1° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 précité et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale

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

Vu le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels,

Vu la circulaire ministérielle du 7 mai 2008, NOR INT/B/08/00106/C relative à l'organisation de la journée solidarité dans la FPT,

Vu la circulaire ministérielle du 18 janvier 2012 n° NOR MFPP1202031C relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n°2010-1657 du 29 décembre 2010 des finances pour 2011,

Vu la délibération en date du 19 Décembre 2001 relative à l'aménagement et à la réduction du temps de travail,

Vu l'avis favorable du Comité technique en date du 16 Décembre 2021,

Le Maire informe l'assemblée :

L'article 47 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique abroge les régimes dérogatoires à la durée légale de travail obligeant les collectivités territoriales dont le temps de travail est inférieur à 1607 heures à se mettre en conformité avec la législation.

La définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, après avis du comité technique.

Le décompte du temps de travail effectif s'effectue sur l'année, la durée annuelle de travail ne pouvant **excéder 1 607 heures**, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être accomplies.

Les collectivités peuvent définir librement les modalités concrètes d'accomplissement du temps de travail dès lors que la durée annuelle de travail et les prescriptions minimales suivantes prévues par la réglementation sont respectées :

- ✓ **La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1 607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) calculée comme suit :**

Nombre de jours annuel	365 jours
Repos hebdomadaires (2 jours x 52 semaines)	104 jours
Congés annuels	25 jours
Jours fériés (8 jours en moyenne par an)	8 jours
Nombre de jours travaillés	228 jours
Nombres de jours travaillés = nb de jours x 7 heures	1 596 heures Arrondi à 1 600 heures
Journée solidarité	7 heures
Total	1 607 heures

L'aménagement du temps de travail doit, en toute hypothèse, respecter des **garanties minimales** fixées par la directive européenne n°95/104/CE du Conseil de l'Union européenne du 23 novembre 1993 et par le décret n°2000-815 du 25 août 2000, reprises ci-dessous :

- La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni quarante-huit heures au cours d'une même semaine, ni quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives et le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à trente-cinq heures.
- La durée quotidienne du travail ne peut excéder dix heures.
- Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures.
- L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures.
- Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.
- Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

Lorsque le cycle de travail hebdomadaire dépasse 35 heures, soit une durée annuelle du travail dépassant les 1607 heures, des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) sont accordés afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1607 heures (calculés conformément à l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011).

Lorsque le cycle de travail est annualisé, l'activité de l'agent variera entre des périodes de forte activité et de moindre activité.

Les périodes de forte activité donneront lieu à des périodes de moindre activité et de récupération afin de respecter le plafond annuel de 1607 heures de travail effectif.

Monsieur le Maire précise que conformément à l'avis du Comité Technique, les jours de fractionnement, non comptabilisés dans le calcul de la durée annuelle du temps de travail, ne sont pas remis en cause par l'obligation des 1 607 heures, ils peuvent être accordés en plus des congés annuels, sous certaines conditions comme le précise l'article 1er du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

Le décret du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux prévoit qu'un « jour de congé supplémentaire est attribué au fonctionnaire dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à 8 jours ».

Monsieur le Maire rappelle enfin que conformément à l'article 6 de la loi n°2004-626 du 30 juin 2004, une journée de solidarité est instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Elle prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les agents, fonctionnaires et agents contractuels.

Cette journée est incluse dans la durée légale annuelle de temps de travail, qui est de 1607 heures pour un agent à temps complet.

Pour les agents à temps non complet ou à temps partiel, la durée de travail supplémentaire est proratisée en fonction de leurs obligations hebdomadaires de service.

Dans la fonction publique territoriale, cette journée est fixée par délibération, après avis du comité technique. L'assemblée est également amenée à se prononcer sur les nouvelles modalités d'application de ce dispositif au niveau de la collectivité.

CONSIDERANT que la Préfecture de l'Isère en date du 1^{er} Octobre 2021 a rappelé à l'ensemble des collectivités l'obligation de se mettre en conformité avant le 1^{er} Janvier 2022 avec les dispositions de l'article 47 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui abroge les régimes dérogatoires à la durée légale de travail dont le temps de travail est inférieur à 1607 heures.

CONSIDERANT que la délibération du Conseil Municipal en date du 19 Décembre 2001 ne fait pas référence à un nombre d'heures et qu'elle n'est pas réglementaire,

CONSIDERANT que dans l'usage, la commune de BOUVESSE-QUIRIEU avait instauré la journée de solidarité mais qu'elle n'avait pas été fixée par délibération et qu'il est donc nécessaire de régulariser,

CONSIDERANT qu'aucun jour de congé supplémentaire ne peut être octroyé au-delà des obligations légales.

Monsieur le maire propose à l'assemblée :

- **De fixer la durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet à 1 607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) – Voir tableau ci-dessus.**
- **D'instituer la journée de solidarité selon le dispositif suivant :**
 - **Le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1^{er} Mai**
 - **Le travail d'un jour de RTT tel que prévu par les règles en vigueur,**
 - **Le travail de 7 heures précédemment non travaillées à l'exclusion des jours de congés annuels. Ces heures pourront être fractionnées.**
- **La suppression de tous les jours de congés non prévus par le cadre légal et réglementaire, afin de garantir le respect de la durée légale du temps de travail qui est fixé à 1607 heures. Cela concerne la suppression de la journée dite du Maire pour le lundi de la Vogue.**
- **La délibération entrera en vigueur le 1^{er} Janvier 2022.**

L'exposé de Monsieur le Maire entendu, le Conseil Municipal est appelé à débattre.

Monsieur le Maire explique que cette disposition n'allait pas changer grand-chose pour la collectivité de Bouvesse-Quirieu puisqu'elle était déjà appliquée et que seule la journée du maire dit du lundi de Vogue était supprimée.

Mme KANMACHER explique qu'il y a de la « grogne » dans certaines collectivités car beaucoup avaient pour acquis des jours de congés supplémentaires. Ce qui n'est pas le cas chez nous.

M. TEILLON demande s'il existe des systèmes de pointage dans les mairies ?

M. le Maire explique que cela peut s'avérer utile si on n'a pas confiance en son personnel ce qui n'est pas du tout le cas. De même dans les collectivités avec de gros volume de personnel.

M. MERLE demande si les agents ont été informés.

M. le Maire répond par l'affirmative.

Le Conseil Municipal décide par :

- 14 voix pour,
- 0 voix contre,
- 0 abstention,

D'ACCEPTER le projet présenté par M. le Maire.

OBJET : Désignation des agents recenseurs et rémunération – campagne de recensement de la population 2021 reportée en 2022

Monsieur le Maire rappelle aux membres du Conseil Municipal que la campagne de recensement 2021 n'a pu être réalisée suite au contexte sanitaire lié à la pandémie de COVID19. Le report de cette campagne a été programmé en 2022, du 20 janvier au 19 février.

A cet effet, il y a lieu de recruter 3 agents recenseurs pour effectuer ces opérations sur le territoire de la commune. Plusieurs candidatures ont été reçues ; aucun critère de sélection n'ayant été déterminé, ce sont les 3 premières candidatures adressées en mairie qui ont été retenues, à savoir :

- Mme Nicole MERLE - Quirieu
- Mme Jocelyne FRIGENI – Quirieu
- Mme Marie BOULANGER – Bouvesse

Monsieur le Maire propose de rémunérer chaque agent recenseur sur la base d'un forfait d'un montant de 1300.00€ (mille trois cents euros) ; et compte tenu de la charge de travail que représente cette opération, de leur attribuer une prime individuelle d'un montant de 400.00€ (quatre cents euros).

L'exposé de Monsieur le Maire entendu, le Conseil Municipal est appelé à débattre.

Ces personnes s'étaient proposées pour la campagne 2021 : suite au report M. le Maire a de nouveau pris contact avec ces personnes afin de savoir si elles étaient toujours disponibles. Les 3 candidates ont répondu favorablement.

M. le Maire informe le CM que le choix proposé, à savoir la rémunération au forfait, permet de rémunérer tous les agents de la même façon, sans différence contrairement à la rémunération à la feuille.

Mme Annie JERPHAGNON-GRANDJEAN demande si on parle en net ou en brut. Il s'agit d'un montant brut.

M BORDEL informe qu'il y aura une première formation le 06.01.

Il faut que le contrat soit en place à ce moment, ensuite tournée de reconnaissance, puis de nouveau formation et ensuite la collecte officielle.

M. MERLE s'abstient.

Le Conseil Municipal décide par :

- 13 voix pour,
- 0 voix contre,
- 1 abstention,

DE NOMMER Mmes Nicole MERLE, Jocelyne FRIGENI et Marie BOULANGER agents recenseurs de la commune de Bouvesse-Quirieu pour le recensement de la population campagne 2021, reporté en 2022,

D'ACCEPTER la rémunération des agents recenseurs sur la base d'un forfait de 1300.00€ (mille trois cents euros) et d'une prime individuelle de 400.00€.

**OBJET : Sollicitation concours financier du Conseil Départemental de l'Isère et services de l'Etat – Préfecture de l'Isère pour D.E.T.R
« Extension et réhabilitation de la mairie de Bouvesse-Quirieu »**

M. le Maire rappelle au Conseil Municipal les délibérations n°14-2021 et n°50-2021 concernant le projet d'extension et de réhabilitation de la mairie.

Une réunion s'est tenue entre la maîtrise d'œuvre (Hollard architecture), le cabinet conseil d'assistance à la maîtrise d'ouvrage (Conseil MGC) et les membres de la commission communale en charge du suivi du dossier. Des relevés seront effectués le 6 janvier prochain par l'équipe de maîtrise d'œuvre afin qu'un APS (avant-projet sommaire) puisse nous être présenté d'ici fin janvier.

A ce jour, au stade d'esquisse, les éléments financiers qui seront à ajuster jusqu'en phase APD (avant-projet définitif) sont les suivants :

- Travaux 800 000.00€ HT
- Maîtrise d'œuvre 104 600.00€ HT
- Soit un total de 904 600.00€ HT

Considérant qu'il y a lieu de trouver un complément de financement pour la réalisation de cette opération qui représente une charge financière importante au regard des ressources mobilisables par la commune, Monsieur le Maire propose au Conseil Municipal de solliciter le concours financier du Conseil Départemental de l'Isère et les services de l'Etat – Préfecture de l'Isère via la D.E.T.R. ; à savoir

- DERT 20% soit 180 920.00€
- CD 38 25% dans la limite de 750 000.00€ HT soit 187 500.00€

En tenant compte que : « *La commune s'engage à respecter les critères d'éco-conditionnalité adoptés par le Conseil Général de l'Isère, dans sa délibération du 25 mars 2010, concernant les projets d'investissement de voirie et de bâtiment d'un montant supérieur ou égal à 100 000 € HT* ».

L'exposé de M. le Maire entendu, le Conseil Municipal est appelé à débattre.

Rencontre avec l'architecte en date du 9 Décembre 2021, des premières modifications au projet ont déjà été apportées.

Subventions annexes à voir sur la communauté de communes des balcons du Dauphiné et la région Rhône-Alpes.

Le Conseil Municipal décide par :

- **14 voix pour,**
- **0 voix contre,**
- **0 abstention,**

DE SOLLICITER le concours financier du Conseil Départemental de l'Isère et des services de l'Etat,

D'AUTORISER Monsieur le Maire à procéder à l'ensemble de l'opération et à signer tout document se rapportant à celle-ci.

QUESTIONS DIVERSES

⇒ Paroles aux commissions – Projets 2022

Violaine KANMACHER

Plan d'action ENS : le rendu n'est pas très satisfaisant. Il y a eu un gros travail de réalisé mais ce n'est pas ce que l'on attendait. On ne peut pas en faire grand-chose avec les budgets prévus. On va accepter cette étude et retravailler avec le département sur un nouveau plan sur 5 ans (Aide de 100 000€ par an abondé par le département à 80% sur la partie nature). Il est nécessaire d'être accompagné par architecte du patrimoine pour nous aider à prioriser les choses.

Bibliothèque et micro-folies : Rencontre avec architecte conseil CAUE pour la présentation du projet – Retour très positif et nous encourage à lancer l'appel à candidatures pour la Maîtrise d'Ouvrage cette semaine. Travaux pour S1 2023

Subventions micro folies : Département + Etat : Estimation de 80% des travaux pris en charge.

Programme 2022 culturel en préparation.

Bulletin en phase de finalisation.

Lorène LAX-COMERRO

Réunion CCBD comité avenir médical

Les représentants de la MSP de Montalieu ont fait un état des lieux très préoccupant : 45 médecins généralistes nécessaires sur le territoire mais seulement 18 actuellement dont 8 en retraite l'année prochaine.

Attractivité du territoire à mettre en place (salarial, avantage mobilier...) la MSP de Montalieu-Vercieu propose de mettre à disposition son modèle logistique pour aider à l'installation d'autres MSP.

Idem sur kinés, dentistes...

Appel à la solidarité des communes

François ALMODOVAR

Commission - Tourisme et Via Rhôna : travail sur 3 ou 4 thèmes dont 1 était l'équipement fonds européen (Aide de 80 000€). Une personne a été recrutée sur ce projet d'aménagement de stations (une à Quirieu à proximité de la carrière et peut être au Bayard), ces stations accueilleront des toilettes, parcage vélos, les travaux se dérouleront sur les 2 premiers trimestres 2022. Si les travaux ne sont pas réalisés, le budget sera retiré.

Une demande sera faite à la mairie pour le lieu d'implantation.

M. GARÇON demande à quel nom seront les contrats EDF.

C'est la CCBD qui prendra en charge.

Romain TEILLON

Demande le nom de l'entreprise qui doit réaliser l'entretien les chemins.

Il s'agit de l'entreprise LECOIN.

M. TEILLON Signale que le toit de l'église manque de liteaux, c'est très inquiétant. Il serait nécessaire de demander à une entreprise de vérifier le toit.

Karine RHONE

Marlieu : plus d'éclairage Rue de la Communa - en face de la propriété MARTEL.

Myriam BLAEVOET/Sylvie FOURNIE

Spectacle de Noël qui a eu lieu le jeudi 16.12 après-midi pour les 2 écoles : Très réussi.

Gros travaux de rafraîchissement prévus à l'école à voir avec la commission travaux.

CME et action avec les restos du cœur, il y a eu beaucoup de jouets récoltés, cela a nécessité 2 déplacements pour récupérer les dons.

Vœux du maire, voir s'ils sont maintenus.

Grande lessive le 24/03.

Carnaval le 25/03.

Correspondance du CME avec l'école du Bouchage.

CCAS : la moitié des colis de Noël ont été récupérés le 11.12 soit environ 100 aînés sur place, c'était un moment agréable malgré les contraintes.

Projets en préparation : bal de promo, repas des aînés 2022, élargir formation SST à la population.

Frédéric JOIRON :

PCS - en attente retour documents, exercice au printemps.

Nouvelle présentation en janvier.

EPA (système portatif d'alerte) reçu.

Thierry MERLE

Travaux de voirie chemin de l'étang d'arche finis mais l'enrobé est à revoir.

Enieu TE38, les travaux d'enfouissement ont commencés, l'entreprise est en vacances ; reprise le 5 Janvier 2022.

Remettre les cadenas sur les barrières Via Rhône car il y a beaucoup de véhicules.

Joël GARCON

Plan en attente pour le garage.

En attente de l'entreprise LECOIN pour l'élagage.

⇒ Rencontre avec cabinet HOLLARD suite à la présentation de l'esquisse ; occupation et distribution des locaux ont été revues. Très bon contact avec l'archi, très réceptif et réactif à nos demandes.

Reçue ce matin, première esquisse cabinet De Vaujany sur ancienne école du Rolland ; espace de travail et salle de réunion pour le service administratif pendant les travaux. Etage avec appartements en attente.

⇒ Rencontre avec Alpes Isère Habitat : commission attribution des logements

Chaque organisme partenaire a le droit à un certain nombre de logements ; 2 logements réservés à la mairie : 1 T4 à l'étage et un T3 en rez-de-jardin.

Les autres sont répartis entre la CCBD, Alpes Isère Habitat, action logement et le département. Nous pouvons transmettre 3 dossiers par logement soit 6 au total. S'ils ne sont pas retenus sur les logements « mairie » ils peuvent basculer sur les autres dispositifs. Nous avons fait le choix de privilégier les familles. Attribution en février livraison fin avril début mai.

⇒ CHIMIREC

Retour Concorde AVOCAT requête CHIMIREC : réponse faite en temps en heure à l'avocat de l'association MTA ; les délais ont été suspendus tant que la décision du Conseil d'Etat n'avait pas été rendue. De plus, le délai de validité est passé de 2 à 3 ans donc le PC CHIMIREC reste valable jusqu'en mai 2022 environ.

M. le Président de la CCBD a demandé une rencontre avec les dirigeants de l'entreprise CHIMIREC : M. le Maire était invité également. Il regrette que la commune ait été laissée dans l'ignorance sur le dossier de la vente du terrain. Il souhaite rassurer les dirigeants sur la continuité du projet malgré le changement de présidence. Les travaux vont démarrer probablement en février 2022 : le projet initial est bien abandonné. La taille initiale du projet n'est plus justifiée ; il y aura un PC modificatif de déposé après le début des travaux. Souhait réel de mettre en place une communication transparente. Violaine KANMACHER informe le CM que suite à une rencontre avec l'ONF il s'avère qu'il y a une parcelle communale qui borde la propriété CHIMIREC et qui, suite à son classement par l'ONF, ferait office de barrière végétale et empêcherait toute extension

MTA : tract distribué dans les boîtes aux lettres de la commune. M. Daniel PIRODON, président, demande par courrier la mise à disposition d'une salle pour une présentation des vœux, de l'association et discussion sur le dossier CHIMIREC.

Du point de vue organisation, M. le Maire s'interroge sur le contexte sanitaire et se prononcera ultérieurement en fonction de la disponibilité du planning.

⇒ Sollicitation de la commune de Creys-Mépieu pour la création d'une plateforme de déchets verts broyés

Installation plateforme broyage de végétaux : proposition de partenariat. Station sur la commune de Creys-Mépieu mais horaires d'accès en alternance CM /BQ. Sortie des déchets végétaux des déchèteries. Modalités de fonctionnement à voir mais M. le Maire demande un avis de principe avant d'aller plus loin. Démarche intéressante car démarche intercommunale. Terrain déjà prévu. Ouvert aussi bien aux habitants de Creys-Mépieu que de Bouvesse-Quirieu en cas d'accord.

⇒ Vœux de la municipalité le 22.01 à 18h

Toute organisation conviviale est interdite ; les gens vont-ils se déplacer juste pour un discours ? Il faut se prononcer sur le maintien de cette cérémonie. Même s'il reste du temps, il vaut mieux anticiper. Peut-être trouver une autre idée, un autre support type petit film à mettre en ligne. Ou reporter plus tard dans l'année, à une autre occasion. Si les conditions sanitaires ne s'améliorent pas, la cérémonie sera annulée.

⇒ CRTE (contrat de relance de la transition écologique)

Inventaire des projets communaux sur le mandat : il doit être transmis à la CCBD et porté en parallèle des projets déposés auprès de la Préfecture (DETR)

Il est donc primordial de déposer ce document au vu des projets de chaque commission. M. le Maire a dressé un premier jet de ce document, listant les projets en fonction des critères retenus par le CRTE. M. le Maire invite les élus à remplir ce tableau avec leurs projets. Le document est à renvoyer à la CCBD avant le 31.12.2021

⇒ Vaccination info CCBD

Communication d'Annie POURTIER, VP en charge de la santé : campagne de vaccination journée consacrée à la dose de rappel le 06.01 – personne à inscrire avant le 22.12 délai un peu court.

⇒ Formation gendarmerie – gestion des incivilités

06.01 ou le 13.01 à LA TOUR DU PIN / 2 personnes à inscrire, d'autres dates en février. Lorène LAX-COMERRO et Fred JOIRON à inscrire sur février.

⇒ Collecte OM

Les relevés montrent que moins de 50% des habitants sortent leur bac toutes les semaines et que 1/3 des bacs sont remplis à moitié. Habitude est prise de sortir les poubelle toutes les semaines même si elles ne sont pas pleines. M. le Maire demande s'il faudrait interroger les habitants pour collecter toutes les 2 semaines en période d'hiver (normal du 15.06 au 15.09).

VK demande si on ne va pas pénaliser les gens au final pour avoir réduit leurs déchets. Exemple cité des restaurateurs mais qui ne rentrent pas dans la collecte OM mais la collecte spéciale.

M. le Maire explique qu'il n'a pas l'intention de l'imposer mais de le proposer ; dans le futur syndicat ce sera l'option proposée à savoir : une semaine OM en porte à porte et une semaine les bacs de tri (jaune et bleu) en porte à porte. Il s'agit d'influencer sur la manière de traiter les déchets.

Les élus du SICTOM ont décidé que pour éviter l'augmentation répétée de la TEOM le principal levier sur lequel on peut jouer, c'est la réduction des tournées. Volonté également de mettre en place la collecte incitative (imposition au volume levé) avant la fin du mandat. Principe du pollueur payeur.

Accord de principe dans un premier temps sur interrogation de la population.

Question de M. DE MAUROY : poubelles maison d'hôtes à Enieu

Poubelles dans la rue ; signalement fait à l'ancien maire, bout de terrain vendu par M. DE MAUROY à cet effet mais les poubelles s'entassent toujours ; courrier à faire au propriétaire

Mme JAUNET : discussion sur sa volonté de quitter le conseil municipal pour raison personnelle suite à évolution professionnelle. Son manque de disponibilité ne permettant plus de s'investir dans sa mission d'élue, la pousse à présenter sa démission. Mme JAUNET devra présenter une lettre précisant la date effective de sa démission

Dans la procédure, la personne non élue, présente sur la liste arrivant tout de suite dans l'ordre peut être nommée conseiller municipal sur décision du Maire ; il s'agit de Mme Bochra KINGET.

Fin de séance 21h30

Conseil Municipal en date du 20 Décembre 2021

Mme Violaine KANMACHER	Mme BLAEVOËT Myriam	Mme FOURNIÉ Sylvie
M. François ALMODOVAR	Mme RHONE Karine	Mme SIMON Angélique
M. Serge BORDEL	Mme Annie JERPHAGNON – GRANDJEAN	Mme Stéphanie PROST
M. TEILLON Romain	M. GARÇON Joël	M. Frédéric JOIRON
M. MERLE Thierry	M. Cédric TALLON	Mme Magali JAUNET
M. Eddy LOZOWSKI	M. Eric VIENOT DE VAUBLANC	Mme Lorène LAX COMERRO
		M. GONZALEZ Frédéric