

Compte rendu du Conseil Municipal de Monfaucon

séance du 29 septembre 2017

Nombre de conseillers : 9
En exercice : 9
Présents : 7
Votants : 8

L'an deux mil dix sept, le vingt neuf septembre à vingt heures trente, le conseil municipal de la commune de Monfaucon, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, la mairie sous la présidence de Monsieur Didier AYRÉ

Date de la convocation : 18 septembre 2017

Présents : Monsieur Didier AYRÉ, Monsieur Arnaud DELAIR, Monsieur Moïse FONVIEILLE, Madame Valérie FUERTES, Monsieur Christophe MANTON, Madame Karine SEDENT, Madame Stéphanie VEDELAGO

Représentés : Monsieur Stephen LYNCH (pouvoir à Didier AYRÉ)

Absents : Mathieu DUPUY

Secrétaire de séance : Stéphanie VEDELAGO

Lecture du compte-rendu du 8 juin 2017 adopté à l'unanimité

Ordre du jour :

Délibérations :

- Détermination des taux de promotion pour les avancements de grade
- Suppression du poste d'adjoint administratif de 2ème classe et création de poste pour avancement de grade
- Organisation du débat sur le Projet d'Aménagement et de Développement Durables (PADD) du Plan Local d'Urbanisme Intercommunal (PLUi) valant Programme Local de l'Habitat et Plan de Déplacements Urbains (PDU) de la Communauté d'Agglomération
- BUDGET COMMUNE : Décision Modificative n°1
- Convention de mise à disposition du personnel de la commune de Fraisse : entretien des DFCI

Questions diverses.

Modification de l'ordre du jour : report de la délibération "Convention de mise à disposition du personnel de la commune de Fraisse : entretien des DFCI"

Ajout des délibérations "MISE EN PLACE DU RIFSEEP", "Transfert des compétences Eau et/ou Assainissement collectif de quatre collectivités au SMDE 24 ", "Adhésions et transfert de la compétence Eau de la commune de Saint-Chamassy au SMDE 24", "Adhésions au SMDE 24 de Deux Collectivités" et "FERMETURE DE POSTE : Démission" adoptée à l'unanimité.

Détermination des taux de promotion pour les avancements de grade - (2017 25)

Le Maire rappelle à l'assemblée :

Conformément au 2^{ème} alinéa de l'article 49 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, il appartient désormais à chaque assemblée délibérante de fixer, après avis du Comité Technique, le taux permettant de déterminer, à partir du nombre d'agents remplissant les conditions pour être nommés au grade considéré, le nombre maximum de fonctionnaires pouvant être promus à ce grade.

La délibération doit fixer ce taux pour chaque grade accessible par la voie de l'avancement de grade.

Si le taux est inférieur à 100 %, l'assemblée délibérante peut prévoir que, lorsque le nombre calculé n'est pas un entier, la décimale est ajoutée au nombre calculé l'année suivante.

Le Maire propose à l'assemblée de soumettre à l'avis préalable du Comité Technique les taux suivants pour la procédure d'avancement de grade dans la collectivité :

GRADE D'ORIGINE	GRADE D'AVANCEMENT	RATIO « PROMUS / PROMOUVABLES » (%)
Adjoint administratif de 2 ^{ème} classe	Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe	100%

Suppression du poste d'adjoint administratif de 2^{ème} classe et création de poste pour avancement de grade - (2017 26)

Le Maire expose au Conseil municipal, la nécessité de supprimer l'emploi suivant :

Adjoint administratif de 2^{ème} classe - secrétaire

Actuellement à : 15H00 minutes hebdomadaires,

Au motif : **Avancement de grade suite à l'obtention de l'examen professionnel d'adjoint administratif de 1^{ère} classe.**

Et propose de créer un nouvel emploi **d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe** d'une durée hebdomadaire de 15H00 à compter du **01/10/2017**.

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité des membres, décide :

De **supprimer** l'emploi d'adjoint administratif de 2^{ème} classe – secrétaire

De **créer** un nouvel emploi d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe d'une durée hebdomadaire de 15H00 -secrétaire.

Qu'après publicité, la présente décision prendra effet à compter du 01/10/2017.

De modifier et de fixer le tableau des effectifs à compter du 01/10/2017 pour intégrer la création demandée comme suit :

Emplois permanents fonctionnaires	Durée hebdomadaire	Effectif budgétaire	Effectif pourvu	Fonctions
Cadre d'emploi Adjoint administratif		<u>1</u>	<u>1</u>	
Dont Adjoint Administratif principal de 2 ^{ème} classe	15h00	1	1	Secrétaire de mairie
Cadre emploi Adjoint technique		<u>2</u>	<u>2</u>	
Dont Adjoint technique de 2 ^{ème} classe	12h00	1	1	Cantonnier
Dont Adjoint technique de 2 ^{ème} classe	3h00	1	1	Agent d'entretien

De soumettre les modifications ainsi proposées au Comité technique paritaire,

D'autoriser Monsieur le Maire à faire, dire et signer toutes pièces se rapportant à cette affaire.

De charger Monsieur le Maire de la publicité et de l'exécution de cette décision.

D'ouvrir les crédits nécessaires à la rémunération des agents nommés dans les emplois ainsi créés et les charges sociales s'y rapportant seront inscrits au budget communal aux chapitres prévus à cet effet.

Organisation du débat sur le Projet d'Aménagement et de Développement Durables (PADD) du Plan Local d'Urbanisme Intercommunal (PLUi) valant Programme Local de l'Habitat et Plan de Déplacements Urbains (PDU) de la Communauté d'Agglomération : Procès-Verbal - (2017 27)

M. le Maire rappelle au conseil municipal que la Communauté d'Agglomération Bergeracoise a prescrit l'élaboration d'un Plan Local d'Urbanisme Intercommunal (PLUi), par délibération en date du 8 juillet 2013, complétée par une délibération du 22 mai 2017.

La volonté d'élaborer un PLUiHD à l'échelle de l'Agglomération répond à l'ambition d'élaboration d'un projet commun et à des nécessités liées à la fois à l'évolution récente du contexte réglementaire en matière de planification urbaine et au contexte local du territoire de la CAB.

L'échelle intercommunale, expression du bassin de vie, est une réalité incontournable. Elle est devenue notre véritable échelle du quotidien : celle de nos déplacements domicile-travail, du logement de nos ménages, de la vie scolaire de nos enfants, de nos modes de consommation et de loisirs, de l'organisation de nos équipements, enfin celle de nos paysages et de notre cadre de vie.

Le PLUiHD permettra de conforter la cohérence et la dynamique collective du territoire dans un principe de solidarité.

Les travaux d'élaboration du PLUiHD ont aujourd'hui bien avancé. Le diagnostic territorial prospectif, réalisé et actualisé suite à la modification du périmètre de la CAB, par le Groupement CITADIA, EVEN, MERCAT, IRIS CONSEIL, LENGLET a permis de révéler les enjeux stratégiques du territoire auxquels devra répondre le futur PLUi.

Conformément à la délibération du 22/05/2017 stipulant les modalités de collaboration, plusieurs réunions de travail ont permis de finaliser l'écriture du Projet d'Aménagement et de Développement Durables (PADD) intercommunal.

Pour poursuivre l'élaboration du PLUi, ce projet de PADD doit faire l'objet d'un débat au sein de chaque conseil municipal puis du conseil communautaire.

M. le Maire explique que les conseillers municipaux ont pu prendre connaissance du PADD soumis au débat aujourd'hui, lors de la présentation du **26 septembre 2017** par le Groupement CITADIA ainsi que par la transmission du document.

M. le Maire rappelle que le PADD constitue la clé de voûte du PLUiHD en tant qu'il fixe les grandes orientations en matière d'aménagement et de développement dans tous les domaines traités par le document d'urbanisme (activités économiques, urbanisation, paysages, environnement,...). Le PADD constitue le projet politique intercommunal fixant les objectifs de développement pour les 10 ans à venir. Il s'inscrit dans une approche de développement durable visant notamment à modérer la consommation d'espace et à lutter contre l'étalement urbain.

M. le Maire présente le PADD intercommunal dont les orientations générales d'urbanisme et d'aménagement retenues pour l'ensemble du territoire de la CAB sont les suivantes :

Un axe transversal : Consolider la structure multipolaire du territoire : renforcer le rôle majeur du pôle urbain, organiser et structurer les pôles d'équilibre, organiser le développement des communes rurales,

1. Conforter le pôle économique de l'Agglomération Bergeracoise
2. Construire le territoire de demain en adaptant les modes d'aménagement et de développement urbains
3. Organiser le territoire multipolaire pour bien vivre ensemble toute l'année
4. Valoriser et préserver les qualités environnementales intrinsèques

Cette présentation terminée, M. le Maire propose au conseil municipal de débattre sur ce PADD intercommunal de la CAB

Il précise que ce débat doit permettre à tous les élus d'échanger sur les orientations d'aménagement et de développement du territoire intercommunal. Il ne marque pas la fin des travaux mais permet :

- d'ajuster la rédaction des objectifs du PADD afin d'apporter les nuances nécessaires et de veiller à la plus grande cohérence,
- de guider les choix ultérieurs de traduction réglementaire du PADD (orientations d'aménagement et de programmation, plan de zonage et règlement) et des programmes d'orientations et d'actions (habitat et déplacements).

M. le Maire indique que le débat est ouvert.

Observations et échanges à retranscrire :

M.Christophe MANTON s'interroge et/ou propose des points sur les quatre axes à savoir :

Pôle économique (axe 1) Sites d'exploitation de carrière : "Y a t'il de la demande et des zones ciblées ?"

Modes d'aménagement et de développement (axe 2) : "Réseaux de transport à adapter et à améliorer dans les zones rurales pour le transport scolaire (lycées, collèges..) et les personnes âgées, insuffisamment desservis"

Incitation au remembrement partiel de certains secteurs dans le but d'une meilleure utilisation du foncier."

Organiser les territoires multipolaires (axe 3) : "Extension et réhabilitation des bâtiments existants dans les secteurs ruraux"

Valoriser et préserver les qualités environnementales (axe 4) : "Maintenir, valoriser ou créer des chemins de randonnées reliant les pôles "urbain, d'équilibre et rural"

Le conseil municipal, après en avoir débattu, prend acte que le débat sur le PADD intercommunal de la CAB, annexé au présent procès-verbal, a eu lieu.

Pour conclure, M. le Maire rappelle les prochaines étapes de l'élaboration du PLUi, à savoir :

- Elaboration du zonage, du règlement et des Orientations d'Aménagement et de Programmation (OAP).
- Elaboration des programmes d'orientations et d'actions-habitat et déplacement.
- Arrêt du projet de PLUiHD par le conseil communautaire.
- Consultation des Personnes Publiques Associées.
- Enquête publique.
- Approbation du PLUiHD en conseil communautaire au 3ème semestre 2019.

BUDGET COMMUNE : Décision Modificative n°1 - 2017 28

M. le Maire informe l'assemblée délibérante qu'il est nécessaire d'ouvrir des crédits sur l'exercice 2017 comme suit :

	DÉPENSES		RECETTES	
Fonctionnement	615232	- 750.00 €		
	615231	+ 750.00 €		

MISE EN PLACE DU RIFSEEP - 2017 29

Le Conseil,

Sur rapport de Monsieur le Maire,

VU

- le Code Général des Collectivités Territoriales,
- la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,
- 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.
- le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,
- le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat,
- *adjoints techniques*
- *adjoint administratif principal*
- l'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

VU la saisine du Comité Technique en date du 22 septembre 2017, relative à la mise en place de critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité.

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

Le Maire informe l'assemblée,

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'Etat est transposable à la Fonction Publique Territoriale. Il se compose de deux parts :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- et un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir basé sur l'entretien professionnel. Ce CIA est donc facultatif et non automatique d'une année sur l'autre, puisqu'il est lié à la manière de servir.

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents (l'ancien régime n'est pas abrogé) et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- prendre en compte la place de chacun dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- valoriser l'expérience professionnelle;
- prendre en compte le niveau de responsabilité des différents postes en fonction des trois critères d'encadrement, d'expertise et de sujétions ;
- renforcer l'attractivité de la collectivité ;

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles explicitement cumulables.

BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP pourra être versé aux fonctionnaires stagiaires et titulaires des cadres d'emplois suivants :

- Adjoint administratifs,
- Adjoint techniques

Sont exclus et donc ne sont pas concernés par le régime indemnitaire :

-les agents contractuels de droit public

-Les agents du droit privé

L'IFSE : PART FONCTIONNELLE

La part fonctionnelle de la prime sera versée selon la périodicité suivante *annuelle* sur la base du montant annuel individuel attribué.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen par nouvelle délibération si besoin :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion ;
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les modalités critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté.

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Modulation selon l'absentéisme :

En cas d'absence : la collectivité doit préciser les conditions de suspension en cas d'absence :

- *décret n° 2010-997 applicable à la FPE (Maintien dans les proportions du traitement en cas de maladie ordinaire, accident de service ou maladie professionnelle et congé maternité, paternité, adoption. Suppression du régime indemnitaire lié à l'exercice des fonctions en cas de longue maladie ou congé de longue durée) ;*

a) Le rattachement à un groupe de fonctions

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise et les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes de fonctions définis ci-dessous.

Chaque groupe de fonction est établi à partir de critères professionnels tenant compte :

- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
 - o Technicité et niveau de difficulté
 - o Autonomie
 - o Connaissance requise
 - o Influence motivation d'autrui
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel ;
 - o Contraintes (météorologiques, liberté de pose de congés)
 - o Engagement de la responsabilité
 - o Actualisation des connaissances

Le Maire propose de fixer les groupes et les montants de référence de la manière suivante :

GROUPES	Fonctions	Montant Montant maximal annuel de l'IFSE
C G1	-en charges d'agents, -responsabilité liée aux missions - influence sur résultats, -niveau de connaissances expert, -actualisation nécessaire voire indispensable des connaissances, -rôle de conseil, relations avec plusieurs partenaires, -contraintes horaires, -responsabilités financières -contraintes météorologiques -risques de blessures	11 340 €
C G2	-Agents d'exécution, -niveau de connaissances maîtrisé -diversité des tâches en autonomie contrôlée, -relations partenaires limitées -contraintes météorologiques -risques de blessures -actualisations encouragées des connaissances	10 800 €

b) L'expérience professionnelle

Il est précisé que l'expérience professionnelle n'entre pas en compte dans la classification fonctionnelle des métiers et sera prise en compte dans les conditions de réexamen.

LE CIA : PART LIEE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIERE DE SERVIR

Cette indemnité, complément indemnitaire aux agents en fonction de l'**engagement professionnel** et sa **manière de servir** en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel est *facultative*.

Il est cependant proposé d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de l'**engagement professionnel** et sa **manière de servir** en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

La part liée à la manière de servir sera versée selon la périodicité suivante *annuelle*

Cette part sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les modalités critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté.

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Modulation selon l'absentéisme :

En cas d'absence : la collectivité doit préciser les conditions de suspension en cas d'absence :

- décret n° 2010-997 applicable à la FPE (Maintien dans les proportions du traitement en cas de maladie ordinaire, accident de service ou maladie professionnelle et congé maternité, paternité, adoption. Suppression du régime indemnitaire lié à l'exercice des fonctions en cas de longue maladie ou congé de longue durée) ;

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs,
- Niveau d'engagement dans la réalisation des activités du poste

- Niveau de maîtrise des compétences professionnelles et techniques,
- Qualités relationnelles,
- Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

<i>GROUPE</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Montant Maximal Annuel CIA</i>
<i>C G1</i>	<i>en charges d'agents, -responsabilité liée aux missions - influence sur résultats, -niveau de connaissances expert, -actualisation nécessaire voire indispensable des connaissances, -rôle de conseil, relations avec plusieurs partenaires, -contraintes horaires, -responsabilités financières -contraintes météorologiques -risques de blessures</i>	<i>1 260 €</i>
<i>C G2</i>	<i>-Agents d'exécution, -niveau de connaissances maîtrisé -diversité des tâches en autonomie contrôlée, -relations partenaires limitées -contraintes météorologiques -risques de blessures -actualisations encouragées des connaissances</i>	<i>1 200 €</i>

Le montant du complément indemnitaire annuel n'excèdera pas :

Base législative de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 :

« Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat. Ces régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel des agents. Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts sans que la somme des deux parts dépassent le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat. »

MAINTIEN DES MONTANTS DU REGIME INDEMNITAIRE ANTERIEUR

Le montant des primes concernant le régime indemnitaire antérieur au déploiement du RIFSEEP est garanti aux personnels. Ce maintien concerne les primes et indemnités susceptibles d'être versées au titre du grade, des fonctions, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi qu'à la manière de servir.

Avantages collectivement acquis au titre de l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 :

Le maintien de ces avantages reste acquis aux agents lorsque la collectivité les avaient mis en place avant l'entrée en vigueur de la présente loi, à condition que les modalités de versement soient respectées telles que fixées dans délibération initiale **DECIDE**

- D'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- D'instaurer le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du : 29 septembre 2017 (au plus tôt à la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité, en regard du principe de non rétroactivité d'un acte réglementaire) ;
- Les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence ;
- D'autoriser l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime dans le respect des principes définis ci-dessus.
- D'autoriser l'autorité territoriale à moduler les primes au vu de l'absentéisme, selon les modalités prévues ci-dessus.

– De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.
Après en avoir délibéré, le conseil municipal accepte la mise en place du RIPSEEP et autorise M. le Maire à signer tout document s'y rapportant.

	Indicateur	description de l'indicateur
Catégorie Hiérarchique du poste		
Technicité, expertise, expérience, qualifications	Connaissance requise	niveau attendu sur le poste (ex : un DGS étant généraliste, une simple maîtrise est attendue, car il s'appuie sur des experts pour les sujets pointus)
	4	
	Technicité / niveau de difficulté	niveau de technicité du poste
	5	
	autonomie	degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste)
	5	
	Influence/motivation d'autrui	niveau d'influence du poste sur les autres agents de la structure
	3	
	17	
	Indicateur	
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Contraintes météorologiques	
	3	
	Liberté pose congés	Il s'agit d'analyser l'encadrement de la pose des congés en fonction des contraintes du poste (ex : gestionnaire paie...)
	2	
	Engagement de la responsabilité financière	Capacité du poste à engager, seul la responsabilité de la collectivité
	3	
	risque d'agression physique	
	5	
	risque d'agression verbale	
	3	
	risque de blessure	
	10	
	itinérance/déplacements	uniquement hors de la résidence administrative
	5	
	variabilité des horaires	
	7	
	contraintes météorologiques	
3		
travail posté	valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement (ex : agent d'accueil)	
2		
	Actualisation des connaissances	niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour
	3	

Transfert des compétences Eau et/ou Assainissement collectif de quatre collectivités au SMDE 24 - 2017 30

Monsieur le Maire expose aux membres du Conseil Municipal les éléments suivants :

- par délibération en date du 7 juillet 2017, le SIAEP du BOIS DE LA COTE sollicite le transfert de la compétence Eau au SMDE 24.
- par délibération en date du 9 septembre 2017, la Commune du BUISSON DE CADOUIN sollicite le transfert de la compétence Eau au SMDE 24.
- par délibération en date du 13 septembre 2017, le SIAEP du BASSIN RIBERACOIS sollicite le transfert de la compétence Eau au SMDE 24.
- par délibération en date du 7 avril 2017, la Commune de SAINT FRONT d'ALEMPS sollicite le transfert de la compétence Assainissement Collectif au SMDE 24.
- le Comité Syndical du SMDE 24, lors de sa réunion du 19/09/2017 a donné une suite favorable à ces demandes de transfert.

Conformément aux statuts du SMDE 24, il convient de soumettre à l'acceptation de chaque collectivité adhérente au SMDE 24, ces transferts de compétence.

Monsieur le Maire propose de les accepter.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal :

-Décide d'accepter le transfert au SMDE 24 de la compétence "Eau" des Collectivités suivantes :

- * Le SIAEP du BOIS DE LA COTE
- * La Commune du BUISSON de CADOUIN
- * Le SIAEP du BASSIN RIBERACOIS
- * Décide d'accepter le transfert au SMDE 24 de la compétence "Assainissement" de la Collectivité suivante :
- * La Commune SAINT FRONT d'ALEMPS

Adhésions et transfert de la compétence Eau de la commune de Saint-Chamassy au SMDE 24 - 2017 31

M. le Maire expose aux membres du Conseil Municipal les éléments suivants :

- par délibération en date du 3 juillet 2017, la Commune de Saint-Chamassy sollicite son adhésion au SMDE 24.
- Le Comité Syndical du SMDE 24, lors de sa réunion du 19/09/2017 a donné une suite favorable à cette demande d'adhésion.

Conformément aux statuts du SMDE 24, il convient de soumettre à l'acceptation de chaque collectivité adhérente au SMDE 24, l'adhésion de cette Collectivité au SMDE 24.

M. le Maire propose de l'accepter.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal :

- décide d'accepter l'adhésion au SMDE 24 avec le transfert de la compétence "Eau" de la Collectivité suivante :

- * La commune de Saint-Chamassy

Adhésions au SMDE 24 de Deux Collectivités - 2017 32

M. le Maire expose aux membres du Conseil Municipal les éléments suivants :

- par délibération en date du 24 mars 2017, la Commune de THIVIERS sollicite son adhésion au SMDE 24.
- par délibération en date du 26 juillet 2017, la Commune LA CHAPELLE AUBAREIL sollicite son adhésion au SMDE 24.
- le Comité Syndical du SMDE 24, lors de sa réunion du 19/09/2017 a donné une suite favorable à l'ensemble de ces demandes d'adhésion.

Conformément aux statuts du SMDE 24, il convient de soumettre à l'acceptation de chaque collectivité adhérente au SMDE 24, l'adhésion de ces Collectivités au SMDE 24.

M. le Maire propose de l'accepter.

-décide d'accepter l'adhésion au SMDE 24 des Collectivités suivantes :

- * **La Commune de THIVIERS**
- * **La Commune de LA CHAPELLE AUBAREIL**

FERMETURE DE POSTE : Démission - 2017 33 (avis CTP)

Le Maire informe le Conseil municipal, de la réception du courrier en lettre recommandée AR le 15/09/2017, l'informant de la démission d'un de nos adjoints techniques.

Il est nécessaire de supprimer l'emploi suivant :

Grade + Métier : Adjoint technique de 2^{ème} classe - cantonnier,

Actuellement à : 12H00 hebdomadaires,

Au motif : DÉMISSION

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents,

- **accepte** la démission de l'adjoint technique de 2^{ème} classe-cantonnier
 - **décide** de supprimer l'emploi de : Adjoint technique de 2^{ème} classe - cantonnier à : 12H00 hebdomadaires, Qu'après publicité, la présente décision prendra effet à compter du : 31/12/2017
- Décision adoptée à l'unanimité.

Questions diverses :

Fin de la séance à 23h30

Les membres du Conseil,

Le Maire,