

COMPTE RENDU
SEANCE DU MARDI 16 JANVIER 2018 – 20h

L'an deux mille dix-huit, le 16 janvier,

Le Conseil Municipal de la Commune de LE GRAND VILLAGE PLAGE dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, sous la présidence de Monsieur Patrice ROBILLARD, Maire.

Nombre de conseillers municipaux en exercice : 15

Date de convocation du Conseil Municipal : le 4 janvier 2018

Présents : MM.ROBILLARD, DAUGUET, BARCAT, Mmes PARAIRE, AUSSANT, RAGUSA, BELLOTTI, M. MORLON, Mme GODILLOT, M. MARIONNEAU,

Pouvoirs : Mme CORNU à M.BARCAT,

Absents : MM.ROUX, PAYRAUD, BLEMON, BRIDIER

Monsieur Luc DAUGUET a été élu secrétaire.

Le procès-verbal de la réunion du 14 novembre 2017 n'appelle pas d'observation.

Monsieur le Maire informe le Conseil Municipal de la nécessité de rajouter une question à l'ordre du jour suite à un appel téléphonique de Monsieur le Trésorier de l'île d'Oléron le 15 janvier 2018 sollicitant une décision modificative à rattacher au budget 2017 pour le règlement de la contribution au fonds national de péréquation des ressources intercommunales et communales.

1- Création d'emploi

Le Maire, rappelle à l'assemblée :

Conformément à l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Il appartient donc au Conseil Municipal de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services, même lorsqu'il s'agit de modifier le tableau des emplois pour permettre des avancements de grade.

Considérant que les besoins du service nécessitent la création d'un emploi permanent de gardien brigadier pour le service police municipale,

L'exposé entendu,

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 le décret n°2017-397 du 24 mars 2017 modifiant le décret du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale,

Considérant qu'il convient de créer un poste de gardien- brigadier pour le remplacement de l'agent garde champêtre qui a quitté la collectivité par mutation au 1^{er} janvier 2018,

Considérant que certains agents remplissent les conditions règlementaires pour bénéficier d'un avancement de grade, et que le grade à créer est en adéquation avec les fonctions assurées par les agents concernés,

Le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents et représentés

DECIDE

- de créer au tableau des effectifs un emploi permanent de gardien-brigadier à temps complet, à raison de 35/35^{ème}
- de supprimer au tableau des effectifs un emploi permanent de garde champêtre chef
- l'agent affecté à cet emploi sera chargé des fonctions suivantes : policier municipal
- la rémunération et le déroulement de la carrière correspondront au cadre d'emplois concerné.

Au titre des avancements de grade :

- de créer au tableau des effectifs un emploi permanent d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe à temps complet, à raison de 35/35^{ème}
- de créer au tableau des effectifs un emploi permanent d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe à temps non complet, à raison de 29,75/35^{ème}

Le tableau des effectifs est modifié à compter du 17 janvier 2018

Monsieur le Maire est autorisé à procéder aux déclarations de vacance de poste et prendre toutes les dispositions relatives au recrutement.

Les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges de l'agent nommé seront inscrits au budget aux chapitres et articles prévus à cet effet.

2- Tableau des emplois permanents à temps complet et des emplois permanents à temps non complet

Monsieur le Maire expose qu'il appartient à l'organe délibérant de la collectivité sur proposition de l'autorité territoriale, de déterminer les effectifs des emplois permanents à temps complet ainsi que les emplois permanents à temps non complet, nécessaires au fonctionnement des services et de fixer la durée hebdomadaire de service afférente aux emplois à temps non complet en fraction de temps complet exprimée en heures.

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

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

Vu le décret n°91-298 du 20 mars 1991 modifié portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet,

Vu les décrets portant statuts particuliers des cadres d'emplois et organisant les grades s'y rapportant, pris en application de l'article 4 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée,

Vu les nécessités de service,

Vu le tableau des agents promouvables au titre de 2018,

Sur la proposition du Maire,

Le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents et représentés

ADOpte le tableau des effectifs ci-dessous,

TABLEAU DES EFFECTIFS AU 17/01/2018

GRADE OU EMPLOI	Catégorie	Durée hebdomadaire	Effectif Budgétaire	Postes Pourvus	Postes Vacants
SECTEUR ADMINISTRATIF					
Attaché	A	35/35 ^{ème}	1	1	0
Adjoint administratif principal 1 ^{ère} classe	C	35/35 ^{ème}	1	1	0
Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe	C	35/35 ^{ème}	2	1	1
Adjoint administratif	C	35/35 ^{ème}	1	1	0
SECTEUR TECHNIQUE					
Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	C	35/35 ^{ème}	3	2	1
Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	C	29,75/35 ^{ème}	1	0	1
Adjoint technique	C	35/35 ^{ème}	7	6	1
Adjoint technique	C	29,75/35 ^{ème}	2	2	0
SECTEUR MEDICO-SOCIAL					
<i>Agent spécialisé des écoles maternelles principal de 2^{ème} classe</i>	C	35/35 ^{ème}	1	1	0
SECTEUR POLICE					
Gardien-brigadier	C	35/35 ^{ème}	1	0	1

TOTAL

20	15	5
-----------	-----------	----------

3. DIT que les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges sociales correspondant aux emplois et grades pourvus seront inscrits au budget 2018.

3- RIFSEEP – régime indemnitaire en fonction des sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel

Vu le code général des collectivités territoriales,

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

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment les articles 87 et 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

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

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique de l'Etat,

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

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Vu l'avis du comité technique en date du 5 décembre 2017 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle et de la manière de servir et de l'engagement professionnel pour la partie CIA en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la commune de Le Grand Village Plage,

Vu le tableau des effectifs,

Le Maire propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution :

Article 1 : les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet et partiel exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants:

- *attachés territoriaux ;*
- *adjoints administratifs territoriaux ;*
- *agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;*
- *adjoints techniques territoriaux.*

Article 2 : modalités de versement

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'Etat ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

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

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, le RIFSEEP (*l'IFSE et le CIA*) sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- congés de maladie ordinaire (traitement maintenu pendant les 3 premiers mois puis réduit de moitié pour les 9 mois suivants) ;
- congés annuels (plein traitement) ;
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle (plein traitement) ;
- congés de maternité, de paternité et d'adoption (plein traitement).

Il sera suspendu en cas de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

En cas de requalification d'un congé de maladie ordinaire en congé de longue maladie, congé de longue durée ou congé de grave maladie, le montant des primes versé en période de congé maladie ordinaire sera à reverser à la collectivité.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

Article 3 : Maintien à titre individuel

Les organes délibérants des structures publiques territoriales peuvent décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence (article 88 de la **loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale**).

Article 4 : structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;

- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)- facultatif, qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Article 5 : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions;
- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

	critères d'évaluation	Définition du critère
	IFSE	
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique	Niveau du poste dans l'organigramme.
	Nombre de collaborateurs (encadrés indirectement et directement)	Agents directement sous sa responsabilité
	Type de collaborateurs encadrés	cadres dirigeants, cadres de proximité, agents d'exécution, aucun...)
	Niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en terme d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement)- <i>stratégique, opérationnel, intermédiaire, de proximité, coordination et sans</i>
	Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	déterminant, fort, modéré, faible
	Délégation de signature	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature (oui/non)
	Organisation du travail des agents, gestion des plannings	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service (oui/non)
	Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat	Accompagner et évaluer l'acquisition et le développement des compétences d'une personne à travers des situations de travail, dans le cadre de l'obtention d'une qualification, d'une formation diplômante, d'une formation en alternance, d'un parcours d'intégration ou d'insertion professionnelle (oui/non)
	Conduite de projet	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini (oui/non)
	Préparation et/ou animation de réunion	Organiser et conduire une réunion de décision, d'information, de production ou de convivialité selon un ordre du jour établi, en respectant les différents temps, en veillant à l'expression de tous et en reformulant les conclusions (oui/non)
	Conseil aux élus	Apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques et

	critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
		juridiques (oui/non)
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Connaissance requise	Niveau attendu sur le poste (expertise/maîtrise)
	Technicité/niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste (arbitrage/décision-conseil/interprétation-exécution)
	Champ d'application/polyvalence	Si le poste correspond à un SEUL métier existant dans le répertoire CNFPT, alors "monométier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "plurimétiers"
	Diplôme	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste
	Habilitation/certification	Le poste nécessite-t-il une habilitation et ou une certification? (ex : permis CACES, habilitation électrique, habilitation HACCP, certification qualité, autorisation de conduite, ...)
	Autonomie	Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste) <i>Large/encadrée/restreinte</i>
	Pratique et maîtrise d'un outil métier (logiciel métier)	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel dans le cadre de ses activités.
	Actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour <i>Indispensable/nécessaire/encouragée</i>
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)	C'est la variété des interlocuteurs (élus, administrés, partenaires extérieurs) qui fait varier le nombre de points (points à cumuler pour un total maximum de 3)
	Exposition aux risques	Travaux insalubres, intervention sur la voirie, port de charges
	Risque d'agression physique/verbale	fréquent, ponctuel, rare
	Exposition aux risques de contagion(s)	fréquent, ponctuel, rare
	Itinérance/déplacements	L'agent est amené à se déplacer quotidiennement d'un lieu à un autre pour pouvoir exercer sa fonction.
	Variabilité des horaires	fréquent, ponctuel, rare
	Contraintes météorologiques	fortes, faibles, sans objet
	Travail posté	Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement (ex : agent d'accueil)
	Obligation d'assister aux	Instances diverses : conseils municipaux, bureaux,

	critères d'évaluation	Définition du critère
	IFSE	
	instances	bureaux de vote, réunions ...
	Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...)	Capacité du poste à engager, la responsabilité de la collectivité
	Engagement de la responsabilité juridique	Capacité du poste à engager, la responsabilité de la collectivité
	Gestion de l'économat (stock, parc automobile)	Dresser l'inventaire des matériels/produits et appliquer les règles de stockage, assurer le suivi des consommations et quantifier les besoins, passer des commandes d'approvisionnement et réceptionner et contrôler l'état et la qualité des matériels et produits reçus.
	Impact sur l'image de la collectivité	Impact du poste sur l'image de la collectivité (ex : un poste en contact direct avec le public a potentiellement un impact immédiat car visible)

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

indicateur	Définition de l'indicateur	Echelle d'évaluation
Expérience dans d'autres domaines	Diversité du parcours, mobilité, intérêt des postes occupés	Diversifiée avec compétences transférables
		Diversifiée
		Faible
Connaissance de l'environnement de travail	Interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions	Approfondi
		Courant
		Basique
		Non évaluable
Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	Mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure, diffusion du savoir à autrui, force de proposition, réussite d'objectifs, approfondissement des savoirs, montée en compétence depuis l'affectation sur le poste	Expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)
		Maîtrise
		Opérationnel
		Notions
		Non évaluable

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- tous les quatre ans en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

L'IFSE est versée mensuellement.

Article 6 : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Plus généralement, seront appréciés :

- *la valeur professionnelle de l'agent ;*
- *son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions et la réalisation des objectifs ;*
- *son sens du service public ;*
- *sa capacité à travailler en équipe ;*
- *sa contribution au collectif de travail.*

	Critères d'évaluation CIA	Définition du critère
Compétences professionnelles et techniques	Connaissance des savoir-faire techniques	Connaissances réglementaires et connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées
	Fiabilité et qualité de son activité	Niveau de conformité des opérations réalisées
	Gestion du temps	Organisation de son temps de travail, ponctualité, assiduité
	Respect des consignes et/ou directives	Ordre d'exécution, obligations statutaires (devoir de réserve, ...), règlement intérieur, hygiène/sécurité, ...
	Adaptabilité et disponibilité	Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles et à assurer la continuité du service
	Entretien et développement des compétences	Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles
Qualités relationnelles	Relation avec la hiérarchie	Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité
	Relation avec les collègues	Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle
	Relation avec le public	Politesse, écoute, neutralité et équité
	Capacité à travailler en équipe	Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information
Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des	Accompagner les agents	Capacité à écouter, comprendre et accompagner les ressources humaines placées sous sa responsabilité
	Animer une équipe	Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail. Structurer l'activité, gérer les conflits. Capacité à déléguer

	Critères d'évaluation CIA	Définition du critère
fonctions d'un niveau supérieur	Gérer les compétences	Capacité à gérer le potentiel de son équipe, à cerner les besoins en formations des agents et à proposer des actions adaptées
	Accompagner le changement	Capacité à accompagner les évolutions de son secteur et/ou de sa structure en créant l'adhésion
	Communiquer	Circulation ascendante et descendante de l'information et communication au sein de l'équipe. Transversalité managériale
	Animer et développer un réseau	Capacité à rencontrer les acteurs de sa profession, à tisser des relations durables et enrichissantes professionnellement
	Gestion de projet	Capacité à entreprendre avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini
	Adaptabilité et résolution de problème	Capacité à trouver des solutions pertinentes à des problèmes professionnels complexes. Prise d'initiative

Le CIA est versé annuellement au mois de mai.

Le CIA est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Les attributions individuelles peuvent être comprises entre 0 et 100 % du montant maximum de chaque groupe.

Le CIA peut être suspendu en cas de sanction.

Article 7: Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA)

Cat.	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de Fonctions	Montants max annuels IFSE	Montants max annuels CIA	PLAFONDS indicatifs réglementaires (IFSE+CIA)
A	A1	Attaché Territorial	Secrétaire Générale	18 000 €	1000 €	42600 €
C	C1	Adjoint administratif	Assistante budgétaire, gestionnaire comptable et ressources humaines	9000 €	800 €	12600 €
	C2	Adjoint administratif		5000 €	500 €	12000 €
	C2	Adjoint technique		5000 €	500 €	12000 €
	C2	ATSEM		5000 €	500 €	12 000 €

Article 8 : cumuls possibles

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

Il est donc cumulable, par nature, avec:

- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit ;
- l'indemnité d'astreinte ;
- l'indemnité de permanence ;
- l'indemnité d'intervention ;
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;
- les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13^{ème} mois, ...);
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.

Le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents et représentés

DECIDE

- 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 ;
- la Part CIA ne sera effective qu'à compter de 2019 au regard des entretiens professionnels menés au titre de l'année 2018.
- d'abroger les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire :
 - Régime indemnitaire – indemnité des missions municipales délibération du 28 février 2006
 - Régime indemnitaire – instauration de l'indemnité d'administration et de technicité délibération du 29 janvier 2008
 - Régime indemnitaire – IFTS délibération du 28 février 2006
- de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/03/2018.

4- Recrutement agents saisonniers 2018

Considérant que pour le bon fonctionnement des différents services, il est nécessaire de recruter des agents saisonniers pour l'année 2018,

Le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents et représentés

DECIDE de recruter conformément à l'article 3 alinéa 2 de la loi n° 84 – 53 du 26 janvier 1984

Poste	Nombre d'Agents	Période	Horaire Hebdomadaire	Rémunération
Agent temporaire de police municipale	1	18/06 au 9/09	35 h	Indice majoré 328
Agent d'entretien voies et propriétés communales	1	1/04 au 30/09	35 h	Indice majoré 325

Les congés annuels seront payés.

5- Tarif 2018 – location d'espace pour l'installation d'une piscine

Monsieur le Maire informe les membres du conseil municipal qu'il convient de fixer le tarif 2018 pour la location d'un espace pour l'installation d'une piscine exploitée sur un des courts de tennis municipaux.

Il est dispensé des cours de natation et des cours d'aquagym.

L'exposé entendu,

Le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents et représentés

FIXE le tarif de location d'un espace pour l'installation de la dite piscine à 1 250 €.

DETERMINE un forfait pour la mise à disposition de l'eau nécessaire au remplissage de la piscine à 290 €.

DETERMINE un forfait pour la mise à disposition de l'électricité nécessaire au fonctionnement de la piscine à 100 €.

AUTORISE Monsieur le Maire à signer la convention d'occupation correspondante.

6- Forfait redevance d'occupation du domaine public

Monsieur le Maire rappelle qu'une délibération en date du 30 août 2016 fixe les tarifs de redevance d'occupation du domaine public.

Il est prévu une redevance pour les bennes à décombres et le dépôt de matériaux sur le domaine public. Le tarif est de 7 € par jour d'occupation.

De plus en plus de particuliers réalisent par leurs propres moyens des travaux et peuvent être amenés à déposer des matériaux sur le domaine public.

Un administré a déposé des matériaux sur une longue période.

Il conviendrait de déterminer un forfait pour tenir compte de cette situation particulière,

L'exposé entendu,

Le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents et représentés

DETERMINE un forfait pour occupation de longue durée à 150 €.

7- Dérogation à l'organisation de la semaine scolaire RPI Saint Trojan Les Bains / Grand Village Plage – retour de la semaine à 4 jours rentrée 2018/2019

Vu le Code de l'Éducation

Vu le décret n° 2017-1108 du 27 juin 2017 relatif aux dérogations à l'organisation de la semaine scolaire dans les écoles maternelles et élémentaires publiques

Vu l'avis favorable du conseil d'école en date du 9 janvier 2018 pour le retour à la semaine de 4 jours à la rentrée 2018/2019

Vu le résultat du sondage réalisé auprès des parents d'élèves qui met en évidence une volonté de revenir à la semaine de 4 jours,

Le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents et représentés

DÉCIDE de saisir le directeur académique des services de l'éducation nationale afin d'obtenir une dérogation à l'organisation de la semaine scolaire à compter de la rentrée scolaire 2018.

DÉCIDE un retour à la semaine de 4 jours à la rentrée 2018 avec une répartition des enseignements sur huit demi-journées par semaine se répartissant sur les lundis, mardis, jeudis et vendredis.

8- Décision modificative n°3 – budget commune

Le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents et représentés

Valide la décision modificative suivante :

FONCTIONNEMENT

Dépenses		Recettes	
<i>Article(Chap) - Opération</i>	<i>Montant</i>	<i>Article(Chap) - Opération</i>	<i>Montant</i>
739223(014) Fonds de péréquation des ressources communales et intercommunales	3233,00 €		
678 (67) : Autres charges exceptionnelles	- 3233,00€		
Total dépenses :	0,00 €	Total recettes :	0€

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 21h50.

Le Maire,
Patrice ROBILLARD