

**COMPTE-RENDU de LA SEANCE DE CONSEIL MUNICIPAL
DE LA COMMUNE DE LA POSSONNIERE**

SEANCE DU 3 SEPTEMBRE 2021

DATE DE CONVOCATION : 27 août 2021
NOMBRE DE CONSEILLERS ELUS : 19
NOMBRE DE CONSEILLERS EN EXERCICE : 19
NOMBRE DE CONSEILLERS PRESENTS : 18

L'an deux mil vingt-et-un, le trois du mois de septembre, à vingt heures, les membres du Conseil Municipal de la commune de LA POSSONNIERE se sont réunis à la Mairie dans la salle du Conseil Municipal de LA POSSONNIERE sur la convocation qui leur a été adressée par le Maire, conformément aux articles L.2121-10 et L.2122-8 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Etaient présents : M. Jacques GENEVOIS, Maire ;
M. Alain FAGAT, Mme Béatrice MECHIN, M. Julien RAVARY, Mme Sylvie MARGOTTIN, M. Dominique FAYOLA, adjoints ;
Mme Nathalie PICHARD, Mme Emmanuelle ROUSSEAU, conseillères déléguées ;
Mme Ginette ALBERT, Mme Bernadette BEAUPERE, M. Frank BLACHERE, M. Gildas BURY, Mme Virginie COUTAND, M. Camille JEANNEAU, M. Cédric LESAGE, M. Maxime OUVRARD, M. Guy PERRET, Mme Annie PODEUR, conseillers.

Désignation du secrétaire de séance : Mme Béatrice MECHIN

Assistait en outre à la réunion : Mme Aude MIDY, secrétaire générale remplaçante.

Absente : Mme Charlotte GRIMAUULT,

Annie PODEUR arrive à 20h15
Alain FAGAT arrive à 20h25
Virginie COUTANT arrive à 20h30

Approbation du compte-rendu de la séance du 2 juillet 2021 : Le compte-rendu de la séance est adopté à l'unanimité des membres présents.

2021 – 053 – AFFAIRES INTERCOMMUNALES : RAPPORT D'ACTIVITE CCLLA 2020

Monsieur le Maire informe le Conseil municipal que le rapport d'activités 2020 de la Communauté de Communes Loire Layon Aubance a été présenté en Conseil communautaire le 8 juillet 2021 (et communiqué par mail avant l'été afin de leur laisser le temps d'en prendre connaissance).

Ce rapport rappelle les équipements communautaires, les grandes lignes du projet de territoire, plan d'actions 2020-2022, les équipes communautaires.

Il retrace les éléments marquants de l'année 2020 à travers les grands éléments budgétaires et les temps forts, ainsi que les actions engagées dans les différentes compétences communautaires.

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

VU les compétences de la Communauté de Communes Loire Layon Aubance ;

Après avoir entendu cet exposé et en avoir délibéré, le Conseil Municipal à l'unanimité de ses membres présents ou représentés,

- **PRENDS** acte de la présentation du rapport d'activités 2020 de la Communauté de Communes Loire Layon Aubance.

2021 – 054 – AFFAIRES INTERCOMMUNALES : CONVENTION D'ADRESSAGE CCLLA

Monsieur Dominique FAYOLA, adjoint, explique au conseil municipal que la fiabilité de l'adressage sur notre territoire n'est plus assurée du fait notamment de la création des communes nouvelles. Il est donc nécessaire de mettre à jour l'ensemble des adresses répertoriées pour l'ensemble des communes. Ce travail permettra la création d'adresses normées et certifiées sur le territoire, facilitant ainsi l'acheminement postal, l'intervention des services (notamment de secours) et le déploiement de la fibre optique.

Le Maire est seul compétent et responsable en matière d'adressage, notamment en ce qui concerne la nomination des voies, la numérotation des bâtiments et l'information auprès des habitants.

Cependant, la mutualisation de cette mission est apparue pertinente à l'échelle du territoire communautaire ; c'est pourquoi, depuis le 1^{er} novembre 2019, la communauté de communes Loire Layon Aubance a créé un service d'adressage.

Après réflexion et la difficulté à trouver des clés de répartition équitables, il est apparu plus adapté au fonctionnement du service d'établir une convention de prestation de service entre la CCLLA et les communes bénéficiaires.

La convention de prestation de service d'adressage définit notamment :

- le champ d'application (diagnostic, ...), la description du service avec le nombre d'agent concerné, l'organisation générale du service,
- les missions et responsabilités respectives du service et des communes bénéficiaires,
- les modalités d'intervention et de fonctionnement du service
- les coûts de la prestation

Délibération

Vu les articles L 5214-16-1 et suivants du Code Général des Collectivités Territoriales, permettant aux communes membres de confier à la communauté de communes la gestion d'un service ;

Vu la délibération du conseil communautaire en date du 24 octobre 2019 créant le poste temporaire contractuel et identifiant les communes engagées dans la démarche ;

Vu la délibération du conseil communautaire en date du 8 juillet 2021 approuvant la convention de prestation de service

Après avoir entendu cet exposé et en avoir délibéré, le Conseil Municipal à l'unanimité de ses membres présents ou représentés,

- **APPROUVE la convention d'adressage proposée par la communauté de communes Loire Layon Aubance ;**
- **AUTORISE le maire à signer tous documents afférents à la mise en œuvre de cette convention.**

2021 – 055 - AFFAIRES INTERCOMMUNALES – ASSAINISSEMENT – RPQS NON COLLECTIF ET COLLECTIF 2020

Monsieur Dominique Fayola, Adjoint à la voirie, rappelle au Conseil Municipal les dispositions de l'article L.224-5 du Code Général des Collectivités Territoriales exposant l'obligation pour le Maire de présenter un rapport sur le prix et la qualité du service public d'assainissement collectif dans les neuf mois qui suivent la clôture de l'exercice.

Monsieur Dominique Fayola présente les grandes lignes du rapport mis à disposition de chacun des conseillers. Ce rapport a été établi à partir du compte-rendu technique réalisé par SAUR France, société fermière. Il souligne les faits marquants :

Nombre d'usagers ↗ + 1.04 % en 2020 : 872 branchements (863 en 2019)
7 postes de relèvement et 16.328 km de collecteurs en 2020.
Volume facturé en m3 : 64 424 en 2020 ↘ -12.8 % (73 875 en 2019)

Exploitation du service par la société SAUR France qui a la responsabilité du fonctionnement des ouvrages, de leur entretien et de la permanence du service, la commune gardant la maîtrise des investissements et la propriété des ouvrages.

Prix au 1^{er} janvier 2020 y compris la redevance de modernisation des réseaux de collecte reversée à l'Agence de l'Eau : 2.37 ttc/m3 ↗ +1.27% (2.34 € en 2019).

Au global, le prix de l'eau potable assainie pour un abonné consommant 120 m² s'élève à 271.76 € au 1^{er} janvier 2021 au lieu de 280.84 € au 1^{er} janvier 2020, ↘ -3.34%.

Monsieur Dominique Fayola précise que compte-tenu des investissements réalisés par les équipes municipales précédentes, notre station n'a pas besoin de financements jusqu'en 2032, le conseil communautaire a ainsi décidé de baisser les tarifs en conséquence dans la délibération DEL CCLLA 2020-12-32.

Monsieur le Maire demande au Conseil Municipal, son avis sur ce rapport et il précise que ce sera le dernier car la compétence a été transférée à la Communauté de communes Loire Layon Aubance au 1^{er} janvier 2021.

Après avoir entendu cet exposé et en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité de ses membres présents ou représentés,

- **APPROUVE le rapport sur le prix et la qualité du service d'Assainissement 2020.**
- **INDIQUE que ce rapport sera mis à disposition du public aux heures d'ouverture de la mairie et téléchargeable sur son site internet communal.**

2021 – 056 – AFFAIRES COMMUNALES : POINT LES TRAVAUX ET LES PROJETS

Point rentrée équipe pédagogique :

Madame Sylvie Margottin présente les changements sur les écoles pour cette rentrée, et fait part des commentaires des directeurs des trois écoles :

PETITES GOGANES

NIVEAU	EFFECTIF	ENSEIGNANT
PS1 et PS2	23	Françoise DANIEL (<i>en arrêt jusqu'à fin sept</i>) remplacée par Anne TORRESSE
MS GS 1	25	Anne LOMMELAIS jeudi vendredi (puis mardi jeudi vendredi normalement à partir d'octobre) Marion Dubourg lundi
MS GS 2	25	Patrice WZOREK (décharge de direction un lundi toutes les 3 semaines : Julie BODINEAU)
TOTAL	73	

ATSEM : Sophie LEPRETRE, Nadia FLEURIE, Véronique TELLIER

Une bonne rentrée en ce qui concerne les enfants, mais compliquée en ce qui concerne la composition nombreuse et tardive de l'équipe enseignante (ceci dépend des services du DASEN). Les projets sont à construire, ils dépendront bien sûr de l'équipe enseignante mais aussi de l'évolution du protocole sanitaire.

Pour le moment il s'agit de poser les bases de début d'année, afin d'apporter un environnement serein, rassurant, riche et propice aux apprentissages. En maternelle c'est un long moment qui prend plusieurs semaines mais qui est fondamental pour le reste de l'année.

L'équipe est favorable à participer à la réflexion sur le renouvellement de la structure extérieure.

GOGANES

NIVEAU	EFFECTIF	ENSEIGNANT
CP	22	François GRELIER lun-mar - Emilie SORIN jeu-ven
CE1	24	Gaëlle BASTEAU lun-jeu-ven – Mélanie RETHORÉ mardi
CE2	26	Rodrigue BLON décharge direction mardi = Mélanie RETHORÉ
CM1 CM2	21	Emilie VIGNERON
CM1 CM2	21	Marina MAINGOT mar-jeu-ven – Camille VIVIEN lun (<i>Marina MAINGOT remplacée par Marie BOISMAIN pour sept</i>)
TOTAL	114	

La rentrée s'est bien passée. Les CP ont eu accès par la rue Maurice Marcot ; les autres par l'entrée principale. Les parents ont pu entrer dans la cour dans le respect des règles sanitaires. Actuellement port du masque à l'intérieur seulement et les récréations sont prises par classe.

SAINT RENÉ

NIVEAU	EFFECTIF	ENSEIGNANT
GS/CP	11	Anaïs DELAGE (et Lise CHAVAL-JOUANY)
TPS/PS/MS	21	Emmanuelle BOURDON chef d'établissement (et Cathia MARQUES)
TOTAL	32	

ASEM : Jennifer JACQUELIN - Katarine GRAU

Julie RAVARY et Marie Christine DENECHERE, enseignantes spécialisées

Une belle journée chez les petits, avec un accueil échelonné, ce qui a permis aux plus jeunes de prendre un peu de temps avec les parents dans la classe. Des enfants intéressés par la classe et les activités proposées ce premier jour. Le temps du repas s'est aussi bien déroulé. Reprise en présence du protocole sanitaire.

Le thème de l'année pour les deux écoles du RPI : « Un drôle d'**R** »

Je me **R**especte : hygiène, le corps, les dents, l'EPS... / Je **R**especte l'autre : gestion des émotions, la force de la parole... / Je **R**especte mon environnement : découvrir la biodiversité et la respecter, j'embelli mon école...

Pendant cette année continuité du partenariat avec la bibliothèque, le ciné village et d'autres associations...

Madame MARGOTTIN précise que le protocole sanitaire de niveau 2 s'applique pour cette rentrée (aération, port du masque intérieur, récréations par classe...)

La rentrée à la restauration scolaire s'est bien passée, avec quelques changements, notamment une nouvelle disposition tables. Aussi désormais les enfants choisissent leur place mais celles-ci sont fixes jusqu'à la fin de la première période et ils ont un adulte référent par zone. Le prestataire de livraison de repas reste la société Océane de restauration, mais le choix des élus s'est porté vers un conditionnement en gastronome inox, afin de limiter la pollution par des barquettes plastiques. Cela demande un effort de réorganisation à l'équipe mais sera bénéfique pour tous sur le long terme.

Point travaux :

- Lotissement Guigniers 2, le permis d'aménager a été déposé, la convention de rétrocession avec Vialibis signée. Nous avons rendez-vous le 17 septembre prochain pour finaliser les points de communication avec les partenaires.
- Salle à plat - Dojo, le permis de construire est déposé et le dossier consultation des entreprises sera lancé pour la fin du mois.
- Terrains de pétanque, les travaux sont en cours (pénurie de bois), terrain supplémentaire fait au stade.
- Aménagements de sécurité parking restaurant scolaire = à finaliser au niveau de la place handicapé (campagne de marquage au sol en cours sur la commune).
- Gare, ravalement, charpente, fait par la SNCF, fin prévue en octobre, case vélo, consigne en cours, les abris de quai vont être modifiés.
- Etude des tiers-lieux (intérieur des bâtiments) est en cours porté par la CCLLA. En plus de la gare recensement de tous les bâtiments qui vont se vider : maison médicale actuelle / cabinet infirmier et sage-femme / barre sud...
- Chemin de Bel air enrobé fait en juillet (pris dans le budget récurrent dédié à la commune)

Point cœur de village

- En juillet a eu lieu un rendez-vous avec MLH accompagné de son architecte pour la maison médicale, et une rencontre avec le cabinet Résonance UP = ce qui a permis une visite sur site place mairie et îlot Sitis.
- Le 16 septembre, MLH va revenir vers les professionnels pour faire le point sur les m2, + RESONANCE pour phasage
- Le 29 septembre COPIL avec RESONANC UP, visite urbaine.
- Désamiantage = jeudi 2 sept a eu lieu le diagnostic des bâtiments à déconstruire
- Restent 3 lots à acheter (Legras / Fagat / échange terrain Sitis)
- Démarche Résonance = COPIL 29 sept 1^{er} temps explication / démarche 2^{ème} temps déambulation sur site pour expression des participants au copil (élus et population). Retour conseil de février, pour préprojet présenté à la population en mars.
- 3 points à prendre en compte altimétrie / orientation faitage / positionnement halle

Projet mosaïque des habitants :

- 1800 photos récoltées,
- Mise en forme en cours de réalisation par le graphiste (mise en place et duplication des photos).

- Choix de la photo par la commission + emplacement provisoire.
- Inauguration : Emmanuelle Rousseau précise que la date de l'inauguration est prévue le 25 sept prochain cependant si les conditions sanitaires ne permettent pas d'en faire un moment de convivialité ce sera reporté.

Après avoir entendu cet exposé et en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité de ses membres présents ou représentés,

- **Prends acte de ces informations**

2021 – 057 – PERSONNEL COMMUNAL : POINT SUR LE PERSONNEL COMMUNAL

Monsieur le Maire informe le conseil municipal des changements au sein du personnel communal pour cette rentrée de septembre. Tout d'abord au niveau des services à la population, Madame Mélanie Poupard, adjoint technique a souhaité présenter sa démission pour aller vers un poste dans le privé. Elle a donc quitté la collectivité le 22 août dernier. Elle est remplacée par Madame Laurence Laudinet, qui avait eu l'occasion de découvrir le service et la collectivité lors de différents remplacements de mars à juillet.

Ensuite, au service administratif nous accueillons Madame Aline GOUPIL, adjoint administratif, qui vient renforcer l'équipe pour 12 mois, sur les missions de comptabilité et ressources humaines.

Un recrutement est en cours pour le poste créé par la délibération dans le cadre du Parcours emploi compétence, afin de compléter les équipes sur le temps de la pause méridienne, du ménage au Ponton et de l'accueil périscolaire.

Après avoir entendu cet exposé et en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité de ses membres présents ou représentés,

- **Prends acte de ces informations**

2021 – 058 – PERSONNEL COMMUNAL : AMENDEMENT AU RIFSEEP (REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL)

Monsieur le Maire rappelle au conseil municipal que le régime indemnitaire actuel a été fixé par la délibération n°2017-105 du 10 novembre 2017, amendée par la délibération n°2018-082 du 16 novembre 2018 et n°2020-038 du 28 mai 2020. Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel est appliqué depuis le 1^{er} janvier 2018 aux agents de la commune.

Monsieur le Maire précise que l'objectif du RIFSEEP était de :

- simplifier le paysage indemnitaire en regroupant les primes existantes
- valoriser le poste occupé et la manière de servir en s'éloignant de la logique de grades et de cadres d'emplois,
- valoriser les postes d'encadrants et d'encadrants intermédiaires, tout en reconnaissant les postes de mise en œuvre des directives.

Le régime indemnitaire se compose :

- d'un part obligatoire, l'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions, et d'Expertise), qui est liée aux fonctions exercées par l'agent,
- d'une part facultative, le CIA (Complément Indemnitaire Annuel), lié à la manière de servir de l'agent, et dont la reconduction n'est pas automatique, mais lié à l'entretien annuel.

Le montant des indemnités est attribué de manière individuelle par le Maire en tant qu'autorité territoriale. Ce montant peut être revu régulièrement tant pour l'IFSE que pour le CIA, selon les missions confiées, et l'évaluation annuelle.

Monsieur le Maire propose de redéfinir les bornes de l'IFSE et du CIA de certains cadres d'emploi afin de permettre une mise en cohérence avec les missions des agents.

Conditions d'attribution

Modification de l'IFSE, pour les cadres d'emplois et emplois énumérés ci-après :

Cat	Groupe de fonction	Cadre d'emploi	Emploi(s) ou fonctions exercées	Montant de l'IFSE		
				Plafond annuel réglementaire	Borne inférieure ¹	Borne supérieure
B	Groupe B1	Rédacteur	Agent en charge des ressources et des moyens - Assistance et conseil aux élus - Direction, organisation et mise en œuvre des plans d'actions en fonction d'objectifs définis	17 480 €	1 200 €	8 350 € devient 12 000 €

(1) Borne inférieure correspondant au montant minimal de la prime annuelle du groupe en base 100.

Modification du CIA, pour les cadres d'emplois et emplois énumérés ci-après :

Cat	Groupe de fonction	Cadre d'emploi	Emploi(s) ou fonctions exercées	Montant du CIA		
				Plafond annuel réglementaire	Borne inférieure	Borne supérieure
B	Groupe B1	Rédacteur	Agent en charge des ressources et des moyens - Assistance et conseil aux élus - Direction, organisation et mise en œuvre des plans d'actions en fonction d'objectifs définis	2 380 €		1 200 € devient 2 000 €

Date d'effet

La présente délibération prendra effet au 1^{er} octobre 2021.

M. le Maire propose aux membres du Conseil Municipal de bien vouloir accepter les modalités précédentes.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

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

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

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

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

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

Vu les délibérations n°2017-105 de l'assemblée délibérante du 10 novembre 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) comprenant l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel, n°2018-082 du 16 novembre 2018 portant modification des modalités de versement, et n°2020-038 du 28 mai 2020 portant modification du plafond du groupe de fonction C1,

Vu le tableau des effectifs,

Considérant qu'il convient de modifier le RIFSEEP afin d'en améliorer les conditions de mise en œuvre,

Après avoir entendu cet exposé et en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité de ses membres présents ou représentés :

- **DECIDE de modifier l'IFSE et le CIA du groupe de fonction de catégorie B, groupe de fonction B1 dans les conditions indiquées ci-dessus ;**
- **DIT que ces modifications prennent effet à compter du 01/10/2021 ;**
- **DIT que les crédits correspondants seront calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget.**

2021 – 059 – PERSONNEL COMMUNAL : LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Monsieur le Maire rappelle que l'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 août 1984, modifiée par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, prévoit l'élaboration de lignes directrices de gestion (LDG) et leur adoption par le Conseil Municipal après avis du comité social territorial (future fusion du comité technique et du CHSCT). Les collectivités territoriales ont été destinataires des instructions relatives aux modalités de mise en œuvre

Le comité de direction a travaillé sur ce document fin 2020, il a ensuite été soumis au Comité technique paritaire du 15 juin dernier. Celui-ci a rendu un avis favorable.

Il convient donc de délibérer afin d'approuver les Lignes directrices de gestion pour la collectivité ;



LIGNES DIRECTRICES DE GESTION – DEC 2020

L'une des innovations de la **loi n° 2019-828 du 6 août 2019** dite de transformation de la Fonction Publique consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion.

Les lignes directrices de gestion sont prévues à l'**article 33-5** de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil de GRH (Gestion des Ressources Humaines) sont définies par le **décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019**

L'élaboration de lignes directrices poursuit les objectifs suivants :

- Renouveler l'organisation du dialogue social en passant d'une approche individuelle à une approche plus collective
- Développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace
- Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics
- Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé
- Renforcer l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique.

Les lignes directrices de gestion visent à :

1° déterminer **la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines**

2° fixer **des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels**. En effet, les Commissions Administratives Paritaires (=instances de représentation des personnels titulaires de la fonction publique) n'examineront plus les décisions en matière d'avancement et de promotion à compter du 1^{er} janvier 2021.

3° Favoriser, **en matière de recrutement**, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Elles constituent le document de référence pour la gestion des ressources humaines de la collectivité.

L'élaboration des LDG permet de formaliser la politique des Ressources Humaines, de favoriser certaines orientations, de les afficher et d'anticiper les impacts prévisibles ou potentiels des mesures envisagées.

Les lignes directrices de gestion s'adressent à l'ensemble des agents.

Portée juridique des LDG :

Un agent peut invoquer les LDG en cas de recours devant le tribunal administratif contre une décision individuelle qui ne lui serait pas favorable.

Il pourra également faire appel à un représentant syndical, désigné par l'organisation représentative de son choix (siégeant au Comité Technique) pour l'assister dans l'exercice des recours administratifs contre une décision individuelle défavorable prise en matière d'avancement, de promotion ou de mutation.

A sa demande, les éléments relatifs à sa situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des LDG lui sont communiqués.

L'Autorité territoriale, le Maire, met en œuvre les orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours « **sans préjudice de son pouvoir d'appréciation** » en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

I - La méthode de travail :

Projet piloté par : Monsieur le Maire + secrétaire générale – instance le CODIR (Comité de Direction, élus présents A. FAGAT, J. RAVARY et G. PERRET)

Calendrier :

- Novembre 2020 : présentation projet et objectifs aux élus + recueil des données
- Décembre 2020 : formalisation des propositions des LDG + rédaction du document + présentation aux encadrants des agents de la collectivité le 16/12
- Saisine du Comité technique (présentation du document et adoption par ce comité)
- Février (retour du Comité Technique) : puis présentation au conseil municipal pour info + signature du document final par Monsieur Le Maire + communication aux agents (envoi mail + affichage)

II - Etat des lieux :

A- Les pratiques et outils existants :

Les documents RH de la collectivité ont été présentés aux élus. Ils sont les suivants :

- Organigramme : mis à jour régulièrement et rappelé aux agents. Affiché dans le bureau du Maire et SG
- Tableau des effectifs : mis à jour régulièrement et présenté aux élus
- Délibération sur le RIFSEEP (régime indemnitaire) en date du 10/11/2017, suivi de 2 amendements le 16/11/2018 et le 28/05/2020.
- Des fiches de postes
- Des fiches d'entretien annuel professionnel
- Des fiches de congés
- Des fiches de demande d'autorisation d'absence
- Des fiches de relevé d'heures mensuelles
- Un plan de formation : à mettre à jour dans les mois à venir, inscrire les nouvelles attentes des agents. Des enjeux importants : promotion interne, valorisation, reconversion.
- Un document unique : élaboré en interne en 2011 par deux agents nommés sur cette mission ; un agent des services technique et un agent du service administratif. Document mis à jour annuellement, actuellement seul l'agent du service administratif est agent de prévention car les services techniques ont été regroupés au sein d'un service commun de la communauté de communes. Le document unique vise à : prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents

au travail, améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents, veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières et à la bonne tenue du registre de santé et de sécurité au travail dans tous les services.

- Des procédures claires de recrutement en externe ou en interne :

Recrutement externe :

- Publication d'une offre sur les différentes plateformes de la fonction publique + appel au centre de gestion
- 5 candidats retenus et sélectionnés par les personnes directement concernées (adjoint en charge du suivi du service + chef de service, attention à la parité du jury), entretiens organisés avec une grille préparée en amont (les mêmes questions pour tous les candidats, même durée d'entretien, etc.)
- 2 définitivement sélectionnés pour une rencontre avec Monsieur le Maire qui statue.

Recrutement en interne : formaliser l'offre en accord avec les services concernés, lister les compétences nécessaires.

- Entretien officiel avec les candidats potentiels.
- Entretien avec Monsieur le Maire

B - Des effectifs, des emplois et des compétences :

Les effectifs :

- 16 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2019 : 13 fonctionnaires, 3 contractuels non permanents (CDD)
- 100% de femmes pour les fonctionnaires
- 85% d'agents sont de catégorie C, 8% de catégorie B et 8% de catégorie A
- 7 agents sont à temps complet (54% du temps de travail) et 8 à temps non complet (46%). En 2019, on compte 60 heures supplémentaires rémunérées et 1229 heures complémentaires réalisées (=+14 840€)

Les effectifs par filière et statut :

Filière	Titulaire
Administrative	31%
Technique	54%
Culturelle	8%
Médico-sociale	8%

Cadres d'emploi	% d'agents- nombre	
Adjoints techniques	54%	10
Adjoints administratifs	15%	2

Attachés	8%	1
Rédacteurs	8%	1
Adjoints du patrimoine	8%	1

L'âge moyen des agents permanents est de 48 ans, 54% ont plus de 50 ans, 38% ont entre 30 et 49 ans, 8% ont moins de 30 ans.

Pour rappel en mars 2020 : 15 agents pour 11,92 ETP (équivalent temps plein)

Les métiers et les compétences de la collectivité par service :

Services	Métiers	Compétences
Administratif	Secrétariat de mairie	<p>Pilotage de projet, information, communication</p> <p>Cadre réglementaire du fonctionnement des collectivités</p> <p>Management d'équipe et de services (administratif, périscolaire ALAE*), encadrement</p> <p>Gestions financière et comptable, outils d'analyse et de prospective</p> <p>Relations partenaires, marchés publics</p> <p>Assistance et conseil aux élus, conseils municipaux, suivi des commissions, délibérations, arrêtés</p> <p>Coordination</p>
	Comptable et gestion RH	<p>Connaissance des règles comptables et budgétaires, organisation des collectivités territoriales, législation du travail</p> <p>Compétence en organisation et planification, maîtrise des outils informatiques</p> <p>Communication, encadrement d'équipe</p> <p>Assistant de prévention</p>
	Agent en charge des services à la population et des formalités administratives	<p>Suivi des services à la population ALAE* et portage de repas (inscription, facturation)</p> <p>Urbanisme : déclaration préalable et pré instruction des dossiers de PC, connaissances techniques</p> <p>Accueil du public et formalités administratives (état civil), Suivi des comptes-rendus et délibérations du conseil municipal</p> <p>Communication : suivi du journal communal : compétence de rédaction, organisation, planification</p> <p>Maîtrise outils informatiques et de communication</p>
	Agent d'accueil	<p>Assurer l'accueil physique et téléphonique (état civil, administration générale, gestion des salles)</p> <p>Elections : organisation</p> <p>Suivi du CCAS, convocation, note de synthèse, compte-rendu</p> <p>Connaissances des procédures, des techniques de secrétariat, de classement et d'archivage</p>

Arrêtés de voirie

*ALAE = Accueil de Loisirs Associé à l'Ecole

Services	Métiers	Compétences
Scolaire	ATSEM	<p>Connaissance du projet éducatif de l'école et de la collectivité, réglementation accueil de mineurs, des règles de sécurité, démarche de projets, psychologie de l'enfant</p> <p>Animations et encadrement du jeune enfant, techniques d'organisation, de planification</p> <p>Connaissance des risques extérieurs, diffuser une information, communiquer avec les familles</p> <p>Organiser une réunion, établir un diagnostic, évaluer, recadrer</p>
Périscolaire	Animateurs Agents polyvalents	<p>Encadrer un groupe d'enfants, mener une activité, assurer sa sécurité et son bien-être, techniques d'animation</p> <p>Psychologie du jeune enfant, connaissance des risques, des projets éducatifs de la collectivité</p> <p>Communication</p>
	Restauration Agents polyvalents	<p>Gestion de la restauration scolaire, accueil des enfants, service repas, entretien des locaux</p> <p>Organisation, planification, commandes, emploi du temps, pointage</p> <p>Connaissance alimentaire et diététiques</p> <p>Gestion et animation d'équipe, organisation de réunion, évaluer, repérer et réguler les dysfonctionnements</p> <p>Connaissance des procédures et méthode HACCP, hygiène et sécurité, technique de dynamique de groupe, outil d'évaluation</p> <p>Techniques culinaires de base, psychologie de l'enfant</p> <p>Communication</p> <p>Assurer les services et le bien-être des enfants</p>
Portage de repas	Agent livreur	<p>Connaissance des procédures et méthode HACCP, hygiène et sécurité</p> <p>Connaissances alimentaires et diététiques</p> <p>Connaissance liée au handicap, Connaissance des règles de sécurité liées aux techniques d'entretien.</p> <p>Permis B, techniques de communication, veille personne isolée/regard attentif</p>
Entretien	Agents techniques	<p>Entretien quotidien des bâtiments communaux, assurer la mise à disposition de salles propre pour les utilisateurs. Rôle de veille des anomalies ou pannes, défaut de matériel ;</p> <p>Techniques d'entretien et d'utilisation du matériel (autolaveuse, balayage à plat, utilisation rationnelle des produits d'entretien)</p> <p>Discrétion lors des interventions</p>

Etat des lieux	Agents techniques polyvalents	Connaissance du règlement de gestion des salles Communication, autonomie, organisation Faire un retour, évaluer
Culturel	Adjoint au patrimoine	Connaissance des logiciels, communication, autonomie, organisation Animation d'équipe, encadrement des bénévoles, accueil des usagers

C - Les mouvements RH de la collectivité 2020-2026 : analyse et projections

En 2019, 2 arrivées d'agents permanents et 4 départs (1 adjoint administratif, 1 agent technique au restaurant scolaire pour arrivées, 3 agents techniques pour les départs)
3 fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne au choix en 2019 et 6 avancements d'échelon

Les départs à la retraite à prévoir :

2021 :

1 agent technique à la restauration scolaire, portage de repas et ALAE (début février)

1 agent technique en fin de la dispo et départ à la retraite (fin mai)

2024 : 1 adjoint administratif en charge de l'accueil et des élections

2025 : 1 adjoint technique responsable de la restauration scolaire (dès 01/07/2023 si possible)

Les retours à prévoir :

2021 : 1 attaché en congé parental

Les créations à envisager :

Des heures à affecter en entretien : Ponton/PMI, resto scolaire = 460h/an- Adjoint technique

Des heures en administratif : remplacements fréquents + charge de travail accrue = 480h/an

– Adjoint administratif

Réflexion en cours sur la gestion en régie du camping

III – Le projet politique de la collectivité :

Orientation Enjeux/objectifs	Formation	Recrutements et mobilités	Rémunération	Organisation et conditions de travail
Attractivité de la collectivité	Développer et encourager la formation, diversifier l'offre Faciliter l'accès aux concours Informer les agents sur leurs droits à la formation	Encourager les mobilités internes (réseau d'annonces LLA, échanges sur les postes, formations internes ?)	RIFSEEP mis en place, utiliser le CIA Adhésion au CNAS Régime de protection social complémentaire (via LLA) ?	Politique d'aménagement du temps de travail : congés, RTT, télétravail Dialogue social à entretenir + CODIR réguliers
Continuité de service public	Encourager la transmission de savoirs : binômes Travailler sur la polyvalence et ses limites Valoriser l'expérience, le volontariat	Anticiper les départs (retraite ou autre) Assurer les remplacements (« vivier » = base de ressources humaines)	Favoriser l'investissement personnel	Mises à jour régulières du PCA (Plan de continuité d'Activité) Travailler le cadre du télétravail Ratio population / service administratif pour maintenir la qualité

III – suite

<p>Evolution et modernisation du service Des nouveaux services ? Plages d'ouverture ?</p>	<p>Se tenir informé des évolutions suffisamment en amont Transfert de compétence interco, fusion</p>	<p>Secteur privé également</p>		<p>Simplifier les procédures Des nouveaux modes de gestion à venir ? DSP (Délégation de service public) ? Mutualisation ? Externalisation des fiches de paie ?</p>
<p>Qualité de vie au travail</p>	<p>Mission agent de prévention active Accompagner le changement Activer le plan de formation et en assurer le suivi</p>	<p>Renfort saisonnier à prévoir ou surplus d'activité Camping, ALAE Aménagement de poste</p>	<p>Rôle important du CIA</p>	<p>Politique de prévention des risques Mise à jour des différents documents : document unique, fiches de postes, etc. Echanges réguliers, temps de convivialité</p>
<p>Enjeu social</p>	<p>Faciliter les reconversions professionnelles</p>	<p>Faciliter le recrutement des personnes handicapées</p>	<p>Poste pérenne</p>	<p>Réduire la précarité Etudier la mutualisation des postes à temps non complet avec d'autres collectivités</p>

III - Suite : Projet politique et promotion/valorisation des parcours professionnels :

Des critères sont définis pour l'ensemble des agents :

- Avancement de grade ou nomination suite à un concours :

Respect équilibre homme/femme (fonction de l'effectif du grade), ancienneté dans le grade/dans l'emploi/dans la collectivité, expérience acquise, obtention de l'examen ou effort pour l'avoir tenté, respect fléchage du poste (adéquation grade/fonction/organigramme), compétences, effort de formations, investissement/motivation, reconversion professionnelle, handicap.

- Accès à un poste à responsabilité supérieure :

Expérience réussie sur le poste occupé, capacité à former et à être formé, capacité à encadrer, acquis de l'expérience (hors champ professionnel aussi), maîtrise du métier, compétences, capacités d'autonomie et d'initiatives vérifiées

- Promotion interne :

Les Commissions Administratives Paritaires ne sont plus compétentes pour examiner les candidatures des fonctionnaires dans le cadre de la promotion interne à compter du 01/01/2021. Le président du Centre De Gestion continuera à établir et signer les listes d'aptitudes départementales sans avis de CAP. Les collectivités n'ont pas à établir de LDG pour la sélection des candidats mais peuvent définir des critères de dépôt d'un dossier de promotion interne auprès du CDG.

- Investissement, motivation, ancienneté, compétences, expériences réussies de remplacement de poste, formations suivies, diversité du parcours, capacité d'adaptation, aptitudes.

IV - Actions en faveur de l'égalité femmes/hommes :

Un plan d'action est rendu obligatoire pour les collectivités territoriales et les EPCI (=communautés de communes) de plus de 20 000 habitants et doit être élaboré au plus tard au 31 décembre 2020 (prolongation accordée jusqu'au 30/06/2021). La durée de ce plan ne peut excéder 3 ans renouvelables.

Pour autant, dans TOUTES LES COLLECTIVITES, les LDG visent notamment à assurer l'égalité femmes/hommes à tous les niveaux : promotions, avancements, valorisation des parcours, recrutement, rémunérations.

Constat : aujourd'hui pas de candidats masculins lors des derniers recrutements, et depuis que les services techniques sont regroupés au sein du service commun de la communauté de communes, pas d'agents masculins sur la collectivité actuellement.

Néanmoins :

- service technique et service voirie : une étude possible en interne ou via LLA sur un bilan des formations, bilan des avancements et promotions, une moyenne des rémunérations (régime indemnitaire inclus), temps de travail.
- Etude faisable entre services/collectivité

Date d'effet et durée des lignes directrices de gestion :

Les LDG sont prévues pour une durée de 6 ans maximum.

Elles doivent être révisées à minima au bout de 3 ans, et ce document est un outil de travail qui doit évoluer et être mis à jour régulièrement.

Avis favorable du comité technique en date du : 15 juin 2021

Date d'effet : 01/01/2021

Signature de l'Autorité territoriale :

La Possonnière,
Le Maire, Jacques GENEVOIS

Après avoir entendu cet exposé et en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité de ses membres présents ou représentés,

- **APPROUVE les lignes directrices de gestions telles qu'elles ont été exposées**
- **DIT que ce document sert désormais de référence pour la collectivité**
- **AUTORISE Monsieur le Maire à les signer**

2021 - 060 – FINANCES – DEMANDE DE SUBVENTION REGION MESURE 35 PLACE MAIRIE

Monsieur Julien RAVARY rappelle au conseil municipal que la place de la mairie et ses abords vont être requalifiés. Afin de financer ces travaux une demande de subvention est déposée auprès de la Région dans le cadre de la mesure 35 du Pacte Régional pour la Ruralité par le Fonds Régional de Développement des Communes.

Il précise que la mesure 35 est ciblée sur des projets portant sur les équipements et services favorisant la mobilité et les déplacements. Nous pouvons donc y prétendre au titre des travaux de la place de la Mairie, qui vont permettre d'améliorer la circulation et le stationnement, intégrer des espaces sécurisés pour les liaisons piétonnes et vélo.

Les modalités d'attribution exigent un coût total du projet supérieur à 10 000 € HT et le plafond de subvention est fixé à 50 000 €. Le taux d'intervention est de 10% HT (dans la mesure où nous sommes éligibles au FCTVA).

Monsieur Julien RAVARY propose le Plan de financement suivant pour les travaux de la place de la Mairie :

Plan financemant - Restructuration place de la Mairie - Région mesure 35

<i>Dépenses</i>			<i>Recettes</i>		
Nature	Montant HT	Montant TTC	Nature	Montant HT	
Place de La Mairie	640 000,00 €	768 000,00 €	Région mesure 35	50 000,00 €	7,8%
			Autofinancement	590 000,00 €	
Total	640 000,00 €	768 000,00 €		640 000,00 €	

Après avoir entendu cet exposé et en avoir délibéré, le Conseil Municipal à l'unanimité de ses membres présents ou représentés,

- **APPROUVE** la demande de subvention auprès de la Région dans le cadre de la mesures 35.

2021 – 061 – FINANCES – DEMANDE DE SUBVENTION REGION MESURE 86 PROJET REQUALIFICATION ILOT SITIS

Monsieur Julien RAVARY rappelle au conseil municipal que l'espace nommé pour le projet « Ilot Sitis » entre la rue de Landeronde et la rue de la mairie va être requalifié. D'une part, en achetant les maisons individuelles en vue de leur déconstruction la collectivité a pour objectif de mettre à disposition un terrain permettant la construction par Maine-et-Loire Habitat d'une maison de santé, d'un nouveau local pour la pharmacie, ainsi que des logements sociaux. D'autre part, une halle sera construite afin d'accueillir les commerçants ambulants et les divers événements festifs de la vie de la commune.

Il précise que la mesure 86 est une aide exceptionnelle de soutien à l'investissement communal. Elle est ciblée sur des projets susceptibles de contribuer à redynamiser les petites communes.

Le plafond de subvention est fixé à 75 000 €. Le taux d'intervention est de 20% HT (dans la mesure où nous sommes éligibles au FCTVA).

Monsieur Julien RAVARY propose le Plan de financement suivant pour les travaux du périmètre de « L'îlot SITIS » :

Plan financemant - Ilot SITIS - Région mesure 86

Dépenses			Recettes		
Nature	Montant HT	Montant TTC	Nature	Montant HT	
Acquisition	220 000,00 €	220 000,00 €	Région mesure 86	75 000,00 €	7,0%
Acquisition ancien cabinet médical	140 000,00 €	140 000,00 €			
Déconstruction	160 000,00 €	192 000,00 €	Subvention DETR notifiée	334 583,16 €	
Voirie	129 700,00 €	155 640,00 €	Département Amendes de police	12 367,00 €	
VRD	415 300,00 €	498 360,00 €	Autofinancement	643 049,84 €	
Total	1 065 000,00 €	1 206 000,00 €		1 065 000,00 €	

Pour information des demandes ont aussi été déposées auprès de la Préfecture dans le cadre de la DETR et dans le cadre du Plan de relance au titre du Fonds friche. L'attribution de la DETR a été notifiée à hauteur de 334 583.16 €, le Fonds Friche a été refusé. La demande au titre des amendes de Police a été évaluée à 12 367 € mais n'a pas été notifiée à ce jour.

Après avoir entendu cet exposé et en avoir délibéré, le Conseil Municipal à l'unanimité de ses membres présents ou représentés,

- **APPROUVE la demande de subvention auprès de la Région dans le cadre de la mesures 86.**

QUESTIONS DIVERSES :

Monsieur le Maire rend compte au Conseil Municipal des délégations qui lui ont été confiées dans le cadre de l'article L.2122-22 du Code Général des Collectivités Territoriales :

Droit de préemption concernant les biens suivants

Monsieur le Maire indique aux membres du Conseil Municipal qu'il a renoncé au droit de préemption de la commune pour les Déclarations d'Intention d'Aliéner au motif que ces biens ne représentent pas d'intérêt pour la collectivité :

- Terrains situés 1 rue des Filassiers, d'une superficie de 720 m² et de 104 m² bâtis
- Terrain situé Les Guigniers, d'une superficie de 396 m² et de 0 m² bâtis
- Terrains situés 2 cité Bellevue, d'une superficie de 414 m² et de 0 m² bâtis
- Terrains situés 7 rue Marie Barbarin, d'une superficie de 2104 m² et de 100 m² bâtis

Tour de table :

Vaccination

Les professionnels de santé ont effectué un total de 586 injections (médecins et Infirmiers), d'abord au cabinet infirmier ou à domicile, puis à la salle, et enfin dans leurs cabinets respectifs.

A la salle ils ont fait :

122 1 ^{eres} injections d'Astra ZENECA	} Soit un total de 398 doses
246 2 ^{emes} injections d'Astra ZENECA	
30 doses de Moderna 1 ^{ere} ou 2 ^{eme} injection)	

Monsieur le Maire précise que le Centre de vaccination de Brissac est désormais fermé (60 000 personne vaccinées). Un nouveau centre dans les anciens locaux Alinéa

Madame Nathalie PICHARD fait part de la reprise de l'activité culturelle

INFORMATIONS RENTREE SEPTEMBRE 2021

Voir et entendre : Inscription le **15 septembre 2021** Ponton de 17 à 19 h
(site Mairie + Facebook + panneau lumineux)

Lu'Cie : reprise des entrainements depuis le 30/08/2021

HCLM : travaille aux **journées du patrimoine : le 19 septembre.**

Chemin des bâtisseurs : sur les communes de St Georges sur Loire, La Possonnière (chapelle st roch et Moulin de la Roche), Chalonnes, des bénévoles feront un retour dans le temps en expliquant l'histoire du lieu et son importance au XVI ème siècle.



Cinéma : reprise le **16/09/2021** à la Possonnière avec le film BENEDETTA

FESTIVAL « Regard sur le cinéma européen » avec ouverture le 23 septembre à St Martin du Fouilloux ; séance à puis **le 30 septembre, 1 et 2 octobre séances à la Posso.**

	jeu. 30 sept.	LANDS OF MURDERS AVERTISSEMENT Salle le Ponton – La Possonnière	20h Thriller 2h09	
	ven. 01 oct.	LES LEÇONS PERSANES AVERTISSEMENT Salle le Ponton – La Possonnière	20h Drame historique 2h07	
	sam. 02 oct.	TIEMPO DESPUÉS Salle le Ponton – La Possonnière	17h Comédie 1h35	
	sam. 02 oct.	MICHEL-ANGE Salle le Ponton – La Possonnière	20h Biopic 2h14	



3 COMMUNES - DES BÉNÉVOLES - UNE MÊME PASSION LE CINÉMA

" Votre présence est notre récompense "

SVP " NE PAS JETER SUR LA VOIE PUBLIQUE " MERCI - IPNS -

Ecole de musique : 306 élèves inscrits à ce jour (N-1 : 298 élèves) dont 39 de la Possonnière.

Cours du lundi : Batterie

Cours du mardi : Flûte traversière

Cours du mercredi : Piano toute la journée

Cours du vendredi : Eveil musical et Formation musicale

Il n'est pas exclu que d'autres instruments soient proposés si nous avons assez d'élèves sur la Possonnière. Embauche d'un chargé de communication afin de rendre l'école plus visible.

CCLLA – groupe de travail – pour à terme créer une école intercommunale sur tout le territoire (4 aujourd'hui)

Villages en scènes : passe à la Posso **le 15 octobre 2021** (réservation à partir du 10 septembre)

Marion ROCH

► Chanson

Voix rocailleuse, textes réalistes et sons mêlant l'organique à l'électronique dans un melting pot de styles et d'époques : Marion Roch est une artiste profondément authentique, qui touche par son approche terre-à-terre et instinctive de la musique. Comme une lionne (elle en a la crinière), elle plante son regard dans le vôtre et vit, slame, scande, interprète de façon presque viscérale ses textes d'une intensité rare.

Ambassadrice de la musique du quotidien qui célèbre comme nulle autre nos existences imparfaites, cette chanteuse est accompagnée sur scène par un contrebassiste et un DJ-beatboxer, colorant son univers de jazz et de hip hop.

Le 11/11/11 à 11h11, étonnant, non ? **Compagnie 11h11**

► humour

C'est un spectacle avec des textes de Pierre Desproges, des chansons de Pierre Desproges, des aphorismes de Pierre Desproges, et quelques surprises toutes desprogiennes elles aussi. Lui n'est pas là vu qu'il est mort.

Bref, un clin d'oeil au clown perdu dans son éternité parce que, quand même, depuis un sale jour d'avril 1988, nous ici on rigole moins. Alors du coup, on commémare !

Café Philo : mercredi 29 septembre : « Est-il légitime de parler d'une hiérarchie des espèces du vivant ? ».

+ samedi 2 octobre : débat en plein air avec pass

Médiathèque : lundi 20 septembre (18h30) présentation des BD au prix du Bull'en Layon 2021 2022 et du rallye lecture des P'tites bulles.

Retour blablathèque : le 27 septembre 2021 animé par Marc Aumond et Geneviève Chantrain.

Soirée pyjama : vendredi 22 octobre 2021

Tricot-thé : reprennent le samedi 4 septembre puis le samedi 2 octobre à la médiathèque.

La Lyre : positionner une réunion de rentrée (ce soir normalement)

Gens d'Louère : Article dans le Posson car nouveau bâtiment et projet d'un nouveau Passe Cheval 2022

Chorale : début 14/09 – réflexion sur la pérennité du groupe chorale (38 ans) : pass + masque pour chanter + difficile de visualiser le nombre de chanteurs pour la rentrée).

Fête du port : n'aura finalement pas lieu en septembre car pass sanitaire serait ingérable pour feu d'artifice etc...

Festival RADAGAS : 28 août 150 personnes, bonne ambiance,

Monsieur le Maire informe que nous accueillerons au Ponton l'assemblée générale du Conservatoire des Espaces Naturels le 10 sept.

Monsieur Alain FAGAT précise de que la fermeture du camping aura lieu le 19 septembre afin de correspondre avec la date de fermeture de la Guinguette.

Madame Béatrice MECHIN dit qu'il n'a pas été nécessaire d'activer le plan canicule cet été. Elle informe de la part de Madame Charlotte GRIMAULT, que le concours de pétanque aura lieu samedi 18 septembre au stade.

Madame Sylvie MARGOTTIN dit que les activités du Possoloire ont très bien fonctionné cet été et avec une augmentation de la fréquentation (qui a concerné +300 enfants de la commune et des environs),

et un remplissage des tous les camps proposés (jusqu'à la veille de la rentrée). De plus les équipes ont fait part d'une très bonne ambiance tant au niveau encadrement qu'avec les enfants

Madame Ginette ALBERT informe qu'une habitante nouvellement arrivée sur la commune souhaite mobiliser autour de la journée internationale « world clean up » le 18 septembre. La commune n'est pas organisatrice, cependant nous apporterons notre concours via nos moyens de communication (site communal, panneau lumineux, page FB) et la mise à disposition de sacs poubelle. La rencontre se fera place de la mairie et l'action est ciblée sur le ramassage de mégots au Port autour de la Guinguette.

Madame Virginie COUTANT fait part de la difficulté que rencontrent aujourd'hui les parents de jeunes enfants pour trouver un mode de garde sur le secteur. Elle questionne la cohérence de cette pénurie et de l'urbanisation future. Le métier d'assistante maternelle ne motive plus de nouvelles vocations, et la création de MAM (maison d'assistants-tes maternel-les) ne permet pas toujours la création de places car c'est avant tout un changement de méthodes de travail. Monsieur le Maire ajoute que la création d'une MAM qui est un projet privé ne requiert pas d'avis de la commune, alors que pour la mise en place d'une crèche privée le maire se prononce. Les élus s'accordent pour dire qu'un équilibre est nécessaire entre structures publiques et privées. Actuellement une crèche privée s'est implantée sur la commune et nous finançons des places dans les structures de multi-accueil intercommunales portées par l'association La Boite à Malice (Coccibulles à Saint-Georges-sur-Loire et Mille-Pattes à Saint-Jean-de-Linières).

Fin du conseil municipal à 22h30.

Prochain conseil
Le vendredi 1^{er} octobre 2021 à 20 h