



**COMPTE-RENDU DU CONSEIL MUNICIPAL DU 15 SEPTEMBRE 2021**

Nombre de membres en exercice : 19

Nombre de membres présents : 15

Procurations : 4

Date de convocation : 07.09.2021

L'an deux mille vingt et un, le quinze septembre à dix-huit heures et trente minutes,

Le Conseil Municipal dûment convoqué s'est réuni en session ordinaire, dans l'enceinte du foyer rural, place Roger Gauthier, sous la présidence de M. PARVAUD Jean, Maire.

Présents : M. PARVAUD Jean, Mme LASCAUD Stéphanie, M. BONNET Christian, Mme FOLGADO Violette, M. PRUNAC Richard, Mme MANAUD Annie, M. ARNAUD Jean-Claude, M. BONVOISIN Philippe, M. CALENDREAU Patrick, Mme PRADELLOU Frédérique, M. THOMAS Valérian, M. BARRIERE Yannick, M. BONTANT Cédric, Mme CONSTANT Élodie et Mme GIAT Delphine.

Mme ALANOT Ludivine donne procuration à Mme MANAUD, Mme MALLET Audrey à Mme PRADELLOU, M. BAILLY Nicolas à Mme FOLGADO et M. DUBOIS Manuel à M. BARRIERE.

Mme LASCAUD a été élue secrétaire de séance.

**DÉLIBÉRATION N° 2021 – 53 – AMÉLIA – PROGRAMME  
D'AMÉLIORATION DE L'HABITAT – ATTRIBUTION DE  
SUBVENTIONS**

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, À L'UNANIMITÉ DES MEMBRES PRÉSENTS

DÉCIDE de confirmer l'attribution des subventions suivantes :

| NOM   | ADRESSE | TRAVAUX   | MONTANT ATTRIBUÉ |
|-------|---------|---|------------------|
| Mme X | X       | Adaptation de la salle de bain existante + menuiseries + VMC + Poêle à granulés | 1 000 €          |
| M. X  | X       | Remplacement de la chaudière fioul par une pompe à chaleur Air / Eau            | 850 €            |

**DÉLIBÉRATION N° 2021 – 54 – ORGANISATION DU TEMPS DE  
TRAVAIL AU SEIN DES SERVICES MUNICIPAUX**

Vu le Code général des collectivités territoriales,

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

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

Vu la loi n° 2006-626 du 30 juin 2004 modifiée relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées instituant une journée de solidarité,

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

Vu la loi n° 2019-826 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 47,

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

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

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

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

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

**Vu** la circulaire ministérielle du 18 janvier 2012 n° NOR MFPF1202031C relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011,

**Vu** l'avis du Comité technique en date du 26 novembre 2021,

### **Le Maire informe l'assemblée :**

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

Les collectivités disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leur assemblée pour prendre une nouvelle délibération définissant les règles applicables aux agents.

La définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, après avis du comité technique. Par ailleurs, le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail.

Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel.

Le décompte du temps de travail effectif s'effectue sur l'année, la durée annuelle de travail ne pouvant excéder 1607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être accomplies.

Ce principe d'annualisation garantit une égalité de traitement en ce qui concerne le temps de travail global sur 12 mois, tout en permettant des modes d'organisation de ce temps différents selon la spécificité des missions exercées.

Les cycles peuvent donc varier en fonction de chaque service ou encore en prenant en considération la nature des fonctions exercées.

Le temps de travail peut également être annualisé, notamment pour les services alternant des périodes de haute activité et de faible activité. Dans ce cadre, l'annualisation du temps de travail répond à un double objectif :

- Répartir le temps de travail des agents pendant les périodes de forte activité et le libérer pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité ;
- Maintenir une rémunération identique tout au long de l'année, c'est-à-dire y compris pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

Ainsi, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail de l'agent dont le temps de travail est annualisé pendant les périodes de forte activité seront récupérées par ce dernier pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

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

La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) calculée comme suit :

|   |                                     |
|---|-------------------------------------|
| Nombre de jours annuel                              | 365 jours                           |
| Repos hebdomadaire (2 jours x 52 semaines)          | 104 jours                           |
| Congés annuels                                      | 25 jours                            |
| Jours fériés (8 jours en moyenne par an)            | 8 jours                             |
| Nombre de jours travaillés                          | 228 jours                           |
| Nombre de jours travaillés = nb de jours x 7 heures | 1 596 heures arrondi à 1 600 heures |
| Journée solidarité                                  | 7 heures                            |
| <b>Total</b>  | <b>1 607 heures</b>                 |

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

| <b>DÉCRET DU 25 AOÛT 2000</b>               |   |
|---|---|
| <b>Périodes de travail</b>                  | <b>Garanties minimales</b>  |
| Durée maximale hebdomadaire                 | 48 heures maximum (heures supplémentaires comprises)<br><br>44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives |
| Durée maximale quotidienne                  | 10 heures   |
| Amplitude maximale de la journée de travail | 12 heures   |
| Repos minimum journalier                    | 11 heures   |
| Repos minimal hebdomadaire                  | 35 heures, dimanche compris en principe.  |

|                 |   |
|-----------------|---|
| Pause           | 20 minutes pour une période de 6 heures de travail effectif quotidien   |
| Travail de nuit | Période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures. |

Le Maire rappelle enfin que pour des raisons d'organisation et de fonctionnement des services, et afin de répondre au mieux aux besoins des usagers, il convient en conséquence d'instaurer pour les différents services de la commune des cycles de travail différents.

**Le Maire propose à l'assemblée :**

- **Fixation de la durée hebdomadaire de travail**

Le temps de travail hebdomadaire en vigueur au sein de la commune est fixé à 35 heures par semaine (une durée supérieure générera des ARTT) pour l'ensemble des agents. En fonction de la durée hebdomadaire de travail choisie, les agents ne bénéficieront pas de jours de réduction de temps de travail (ARTT).

Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours ARTT est proratisé à hauteur de leur quotité de travail (dont le nombre peut être arrondi à la demi-journée supérieure)

|  |      |      |     |     |
|--|------|------|-----|-----|
| Durée hebdomadaire de travail                  | 39h  | 38h  | 37h | 36h |
| Nb de jours ARTT pour un agent à temps complet | 23   | 18   | 12  | 6   |
| Temps partiel 80%                              | 18,4 | 14,4 | 9,6 | 4,8 |
| Temps partiel 50%                              | 11,5 | 9    | 6   | 3   |

Les absences au titre des congés pour raison de santé réduisent à due proportion le nombre de jours RTT que l'agent peut acquérir, conformément aux préconisations de la circulaire du 18 janvier 2012 relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011.

Ne sont, toutefois, pas concernés les congés de maternité, adoption ou paternité et les autres congés particuliers comme le congé pour exercer un mandat électif local, les décharges d'activité pour mandat syndical, ou encore le congé de formation professionnelle.

- **Détermination des cycles de travail**

Dans le respect du cadre légal et réglementaire relatif au temps de travail, l'organisation des cycles de travail au sein des services de la commune est fixée de la manière suivante. Au sein de la collectivité, il existe deux types de cycles : les cycles hebdomadaires et les agents annualisés.

### 1. Les cycles hebdomadaires

Les horaires de travail seront définis en accord avec l'autorité territoriale pour assurer la continuité du service.

- ✓ Service administratif

Du lundi au samedi : 35 heures sur 5 jours.

Plages horaires de 8h00 à 18h00

Pause méridienne obligatoire de  $\frac{3}{4}$  d'heure minimum.

- ✓ Service technique

Du lundi au vendredi : 37 heures sur 5 jours.

Plages horaires de 6h00 à 18h00.

Pause méridienne obligatoire de  $\frac{3}{4}$  d'heure minimum.

### 2. Les agents annualisés

- ✓ ATSEM, agents d'entretien et restauration scolaire

Les périodes hautes : le temps scolaire

Les périodes basses : période de vacances scolaires pendant lesquelles l'agent pourra être amené à réaliser diverses tâches (ex : grand ménage) ou à des périodes d'inactivité pendant lesquelles l'agent doit poser son droit à congés annuels ou son temps de récupération.

- **Journée de solidarité**

Compte tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, la journée de solidarité, afin d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, sera instituée par toute modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel.

Le Conseil municipal **DÉCIDE D'ADOPTER** la proposition du Maire, **À L'UNANIMITÉ DES MEMBRES PRÉSENTS.**

**DÉLIBÉRATION N° 2021 – 55 – RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT  
COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET  
DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL**

**Le Conseil municipal, 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<sup>er</sup> 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,
- Les arrêtés du RIFSEEP de la Fonction Publique d'État, transposables à la Fonction Publique Territoriale, et fixant les montants plafonds applicables à chaque cadre d'emploi
- 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 l'avis du Comité Technique en date du 26.11.2021, relatif 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.

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents 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.

### **BÉNÉFICIAIRES**

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

- Attachés,
- Rédacteurs,
- Adjoints administratifs,
- Techniciens,
- Agents de maîtrise,
- Adjoints techniques,
- animateurs,
- Adjoints d'animation,
- ATSEM

Le RIFSEEP pourra être versé aux agents contractuels de droit public. Les agents de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

### **L'IFSE : PART FONCTIONNELLE**

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base du montant annuel individuel attribué.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- 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 :**

- Maintien dans les proportions du traitement en cas de maladie ordinaire, accident de service ou maladie professionnelle. Suppression du régime indemnitaire lié à l'exercice des fonctions en cas de longue maladie, grave maladie ou congé de longue durée ;
- Lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou en congé de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant ce même congé lui demeurent acquises. Il n'y a pas de versement pour la ou les périodes de congés de longue maladie ou de congé de longue durée ultérieures.

#### 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 :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard de : niveau hiérarchique ; nombre de collaborateurs encadrés directement ; type de collaborateurs encadrés ; niveau d'encadrement ; niveau des responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique, etc.) ; niveau d'influence sur les résultats collectifs ; délégation de signature.
- De la technicité, de l'expertise, de l'expérience ou des qualifications nécessaires à l'exercice des fonctions : connaissance requise ; technicité / niveau de difficulté ; champ d'application ; diplôme ; certification ; autonomie ; influence / motivation d'autrui ; rareté de l'expertise.
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel : relations externes / internes (typologie des

interlocuteurs) ; contact avec publics difficiles ; impact sur l'image de la collectivité ; risque d'agression physique ; risque d'agression verbale ; exposition aux risques de contagion(s) ; risque de blessure ; itinérance / déplacements ; variabilité des horaires ; contraintes météorologiques ; travail posté ; liberté pose congés ; obligation d'assister aux instances ; engagement de la responsabilité financière ; engagement de la responsabilité juridique ; zone d'affectation ; actualisation des connaissances.

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

| GROUPES | Fonctions /<br>Métiers                           | Montant<br>plancher annuel | Montant plafond<br>annuel |
|---------|--|----------------------------|---------------------------|
| A G1    | DGS  | 4 500 €                    | 15 000 €                  |
| B G1    | Responsable de<br>service                        | 1 000 €                    | 5 000 €                   |
| C G1    | Encadrement<br>intermédiaire<br>d'équipe         | 1 000 €                    | 4 000 €                   |
| C G2    | Emplois qualifiés<br>ou avec fortes<br>sujétions | 1 000 €                    | 2 500 €                   |

b) L'expérience professionnelle

Le montant d'IFSE pourra être modulé en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants : expérience dans le domaine d'activité, expérience dans d'autres domaines, connaissance de l'environnement de travail, capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

Le nombre de points total sur le critère d'expérience professionnelle servira à définir le montant réel à attribuer à l'agent, en multipliant le "montant annuel théorique", par un coefficient en pourcentage correspondant : 1 point = 2% de majoration.

## **LE CIA : PART LIÉE À L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET À LA MANIÈRE DE SERVIR**

Il s'agit 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 chaque fin d'année.

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 : 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. Lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou en congé de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant ce même congé lui demeurent acquises. Il n'y a pas de versement pour la ou les périodes de congés de longue maladie ou de congé de longue durée ultérieures.

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- **Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs :** ponctualité ; suivi des activités (respect des échéances, gestion des priorités, gestion du temps, utilisation des moyens mis à disposition du service et de l'agent, planification des activités, anticipation) ; esprit d'initiative ; réalisation des objectifs.
- **Niveau d'engagement dans la réalisation des activités du poste**
- **Niveau de maîtrise des compétences professionnelles et techniques :** respect des directives, procédures, règlements intérieurs ; capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service ; capacité à mettre en œuvre les spécificités du métier ; qualité du travail ; capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances et compétences.
- **Qualités relationnelles :** niveau relationnel (esprit d'équipe, respect de la hiérarchie, remontées d'alerte, sens du service public) ; capacité à travailler en équipe ; respect de l'organisation collective du travail.

- **Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur** : potentiel d'encadrement ; capacités d'expertise ; potentiel 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 (CIA) sont fixés comme suit :

| <i>GROUPE</i> | <i>Fonctions / Métiers</i>                 | <i>Montant plafond annuel</i> |
|---------------|--|-------------------------------|
| <i>A G1</i>   | DGS  | 5 400 €                       |
| <i>B G1</i>   | Responsable de service                     | 2 000 €                       |
| <i>C G1</i>   | Encadrement intermédiaire d'équipe         | 1 260 €                       |
| <i>C G2</i>   | Emplois qualifiés ou avec fortes sujétions | 1 000 €                       |

## DÉCIDE

- 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 : 01/12/2021

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.

La présente délibération abroge les dispositions contenues dans la délibération antérieure sur le régime indemnitaire.

## DÉLIBÉRATION N° 2021 – 56 – CRÉATION DE DEUX EMPLOIS PERMANENTS D'AGENTS DE MAÎTRISE (CAT. C)

### **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 nécessaires au fonctionnement des services.

La délibération portant création d'un emploi permanent doit préciser :

- le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé,
- la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève,
- la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi en fraction de temps complet exprimée en heures et minutes,

Compte tenu de la nécessité d'assister les enseignants de l'école maternelle sur le plan matériel et éducatif, mais également de veiller à la propreté des locaux,

### **Le Maire propose à l'assemblée :**

La création de deux emplois permanents d'Agents de maîtrise, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021.

À ce titre, cet emploi sera occupé par des fonctionnaires appartenant au cadre d'emploi des Agents de maîtrise territoriaux, au grade d'Agent de maîtrise, relevant de la catégorie hiérarchique C.

Les agents affectés à ces emplois seront chargés des fonctions suivantes :

- Participer à l'accueil périscolaire du matin
- Assurer l'accueil du matin, aider les enfants dans la prise du repas du midi, leur inculquer les règles d'hygiène
- Assister l'enseignant sur le plan matériel et éducatif
- Assurer la propreté des locaux et du matériel de la classe

La rémunération et le déroulement de la carrière correspondront au cadre d'emploi concerné.

Monsieur le Maire propose de modifier le tableau des effectifs à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021, pour intégrer la création demandée.

Les effectifs du personnel seront fixés comme suit :

| <b>CADRE OU EMPLOI</b>                                     | <b>Catégorie</b> | <b>Effectifs<br/>budgétaires</b> | <b>Effectifs<br/>pourvus</b> | <b>DUREE<br/>HEBDOMADAIRE<br/>DE SERVICE</b> |
|--|------------------|----------------------------------|------------------------------|--|
| <b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>                              |                  |                                  |                              |  |
| Directeur général des services                             | A                | 1                                | 1                            | 35h00  |
| Attaché principal (détaché)                                | A                | 1                                | 1                            | 35h00  |
| Adjoint administratif principal 1 <sup>ère</sup><br>classe | C                | 1                                | 1                            | 35h00  |
| Adjoint administratif principal 2 <sup>ème</sup><br>classe | C                | 2                                | 2                            | 35h00  |
| Adjoint administratif                                      | C                | 1                                | 1                            | 32h00  |
| <b>TOTAL</b>   |                  | <b>6</b>                         | <b>6</b>                     |  |
| <b>FILIERE TECHNIQUE</b>                                   |                  |                                  |                              |  |
| Technicien   | B                | 1                                | 0                            | 35h00  |
| Agent de maîtrise principal                                | C                | 1                                | 1                            | 35h00  |
| Agent de maîtrise  | C                | 3                                | 2                            | 35h00  |
|  |                  | 1                                | 1                            | 31h45  |
| Adjoint technique principal 1 <sup>ère</sup> classe        | C                | 2                                | 2                            | 35h00  |
| Adjoint technique principal 2 <sup>ème</sup> classe        | C                | 2                                | 2                            | 35h00  |
| Adjoint technique  | C                | 4                                | 4                            | 35h00  |
|  |                  | 1                                | 1                            | 33h15  |
|  |                  | 1                                | 1                            | 32h00  |
|  |                  | 1                                | 1                            | 31h06  |
|  |                  | 1                                | 1                            | 30h45  |

|                          |   |           |           |       |
|--------------------------|---|-----------|-----------|-------|
|                          |   | 1         | 0         | 21h00 |
| <b>TOTAL</b>             |   | <b>18</b> | <b>16</b> |       |
| <b>FILIERE ANIMATION</b> |   |           |           |       |
| Animateur                | B | 1         | 0         | 35h00 |
|                          |   | 1         | 1         | 26h00 |
| Adjoint d'animation      | C | 1         | 1         | 19h00 |
| <b>TOTAL</b>             |   | <b>3</b>  | <b>2</b>  |       |

**Le Conseil municipal, après en avoir délibéré,**

**DÉCIDE, À L'UNANIMITÉ DES MEMBRES PRÉSENTS :**

**Article 1 :** d'adopter la proposition du Maire

**Article 2 :** de modifier ainsi le tableau des emplois à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021

**Article 3 :** d'inscrire au budget les crédits correspondants aux chapitres prévus à cet effet.

### **DÉLIBÉRATION N° 2021-57 – RÉGLEMENT INTÉRIEUR DES SERVICES DE LA COMMUNE DE RAZAC SUR L'ISLE**

Monsieur le Maire expose à l'assemblée qu'il convient d'adopter un règlement intérieur applicable à l'ensemble du personnel municipal.

Ce document :

- Fixe les règles de fonctionnement internes à la collectivité,
- Rappelle les garanties qui sont attachées à l'application de ces règles,
- Précise les principes généraux d'utilisation de l'espace et du matériel,
- Précise certaines règles relatives à l'hygiène et à la sécurité.

Élaboré à partir de la réglementation, il est destiné à organiser le travail des agents afin d'assurer un bon fonctionnement des services. Ce règlement s'applique à tous les agents employés par la présente collectivité, même les agents occasionnels ou saisonniers, quels que soient leur statut et la date de leur recrutement. Il concerne l'ensemble des locaux et des lieux de travail de la collectivité. Les personnes extérieures à la collectivité, mais travaillant ou

effectuant un stage dans les locaux, doivent également se conformer aux dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité.

Le Maire et toute personne ayant autorité sont chargés de son application.

**Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, À L'UNANIMITÉ DES MEMBRES PRÉSENTS,**

**Sous réserve de l'avis favorable du Comité Technique du Centre de Gestion,**

**DÉCIDE :**

- **D'APPROUVER** le nouveau règlement intérieur du personnel communal tel que présenté et annexé à la présente,
- **DE SA MISE** en application dès sa validation par le Comité Technique Paritaire du Centre de Gestion.

### **DÉLIBÉRATION N° 2021 – 58 – MODALITÉS DE L'AVANTAGE EN NATURE REPAS AU PERSONNEL COMMUNAL**

L'article 34 de la loi n°2013-907 du 11 octobre 2013 a modifié l'article L 2123-18-1-1 du CGCT. Ainsi, cet article prévoit qu'une délibération définisse les avantages en nature repas pouvant être attribués aux agents

#### **Définition des avantages en nature**

Les avantages en nature sont traditionnellement définis comme des biens ou des services fournis ou mis à disposition du salarié par l'employeur, soit gratuitement, soit moyennant une participation inférieure à leur valeur réelle, ce qui permet à l'intéressé de faire l'économie de tout ou partie des frais qu'il aurait dû supporter à titre privé.

Aux termes de l'article L 242-1 du Code de la Sécurité Sociale, ils constituent, en tant que tels, des éléments de rémunération qui, au même titre que le salaire proprement dit, sont inclus dans l'assiette des cotisations à la charge des employeurs et des salariés, et doivent donner lieu à des cotisations. Le non-respect de cette obligation entraîne des pénalités et des majorations en cas de redressement. Les avantages en nature sont intégrés dans le revenu imposable ; leur valeur doit être réintroduite sur le bulletin de salaire.

La réglementation de cotisations sociales sur les avantages en nature est totalement indépendante des différentes règles régissant l'octroi de ces avantages dans la fonction publique territoriale : les modalités d'attribution de ces avantages doivent faire l'objet d'une délibération.

#### **Salariés concernés**

Tous les salariés sont concernés au même titre par cette réglementation, qu'ils soient



fonctionnaires titulaires, stagiaires ou agents contractuels de droit public ou de droit privé (contrats aidés, apprentis...). Cependant, l'intégration des avantages en nature dans l'assiette de cotisation est différente selon le statut de l'agent :

➤ Fonctionnaires affiliés à la CNRACL : comme tous les accessoires de traitement (indemnités, supplément familial...), les avantages en nature sont soumis uniquement à la CSG et CRDS et aux cotisations salariales et patronales au titre du régime de retraite additionnelle de la fonction publique ;

➤ Agents affiliés à l'IRCANTEC (fonctionnaires effectuant moins de 28 heures par semaine et contractuels de droit public et de droit privé) : les avantages en nature sont soumis aux mêmes cotisations salariales et patronales que le traitement et dans les mêmes conditions.

Pour tous les agents, les avantages en nature sont intégrés dans le revenu imposable dans les mêmes conditions que le traitement principal.

Lorsque les horaires de travail le permettent, les agents qui le souhaitent peuvent prendre leurs repas de midi au restaurant municipal, à un tarif préférentiel fixé annuellement par délibération.

Dans ce cas, la participation financière de l'agent étant supérieure à 50 % du montant forfaitaire fixé annuellement par l'URSSAF, l'avantage en nature peut être négligé et ne doit pas être réintégré dans l'assiette des cotisations.

Par ailleurs, compte tenu des missions qui leur sont confiées et des contraintes en résultant, la collectivité peut servir des repas à certains personnels. Les services ou secteurs concernés à ce jour par ce dispositif sont : les agents accompagnant les enfants lors du déjeuner (ATSEM, personnel de restauration, personnel d'animation...)

À noter que, par tolérance ministérielle, les repas fournis aux personnels, de par leurs fonctions et missions, qui sont amenés par nécessité de service à prendre leur repas « avec les personnes dont ils ont la charge éducative, sociale ou psychologique, dès lors que leur présence au moment des repas résulte d'une obligation professionnelle figurant soit dans un projet pédagogique ou éducatif de l'établissement, soit dans un document de nature contractuelle » ne sont pas considérés comme avantage en nature et ne sont donc pas valorisés sur les salaires. Aussi, les animateurs intervenant lors du mercredi et pendant les vacances scolaires dans les accueils de loisirs de la commune, peuvent être nourris gratuitement sans que cela constitue un avantage en nature.

En ce qui concerne les autres personnels précisés ci-dessus, les repas fournis doivent être valorisés sur leur bulletin de salaire comme avantage en nature et de ce fait intégrés dans les bases de cotisations et imposables. La prise en compte et la valorisation de ces avantages en nature repas sont déjà effectives sur les salaires des agents concernés.

## **Valeur de l'avantage en nature repas**

La valeur minimum forfaitaire de l'avantage en nature repas est définie par arrêté du 10 décembre 2002. Pour information, au 1er janvier 2021, la fourniture de repas à titre gratuit est évaluée par l'URSSAF à 4,95 € par repas, quelle que soit la rémunération perçue par le bénéficiaire.

Le montant de référence pour le calcul de cet avantage évolue conformément au montant annuel fixé par l'URSSAF.

Il est à relever que les repas remboursés aux salariés dans le cadre de déplacements professionnels hors de leur résidence administrative ne constituent pas des avantages en nature et ne sont pas soumis aux cotisations sociales.

Aussi :

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales,

**Vu** l'article L 242-1 du Code de la Sécurité Sociale,

**Vu** le Code des Impôts,

**Vu** l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul

des cotisations sociales,

**Vu** la circulaire interministérielle DSS/DFSS/5B/2003/07 du 7 janvier 2003 relative à la mise en œuvre et à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale et des frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale,

**Vu** la circulaire ministérielle du 19 août 2005,

**Vu** le bulletin officiel des Impôts n°10 du 3 février 2012,

**Vu** la loi n°2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique,

**Vu** les éléments exposés,

### **Le Maire propose à l'assemblée :**

- d'approuver les modalités d'attribution de l'avantage en nature repas au personnel communal décrites ci-dessus ;
- de préciser que le montant de référence pour le calcul de cet avantage en nature évoluera conformément au montant annuel défini par l'URSSAF ;
- d'autoriser Monsieur le Maire, ou son représentant, à signer tout document relatif à cette délibération.

Le présent rapport, mis aux voix, est **ADOPTÉ à l'unanimité.**

## **DÉLIBÉRATION N° 2021 – 59 – TRAVAUX D'ÉCLAIRAGE PUBLIC – RENF. FILS NUS LES MOULINEAUX**

La commune de Razac-sur-l'Isle, adhérente au Syndicat Départemental d'Énergies de la Dordogne, a transféré sa compétence éclairage public.

Aujourd'hui, des travaux d'éclairage public s'avèrent nécessaires concernant : Renf. fils nus au lieu-dit Les Moulineaux.

L'ensemble de l'opération est estimé à 14 627.92 € HT, soit 17 553.50 € TTC.

Il convient de solliciter l'accord du Conseil municipal sur le projet proposé par le Syndicat Départemental d'Energies de la Dordogne.

S'agissant des travaux exposés ci-dessus et en application du règlement d'intervention adopté le 05 mars 2020, la participation de la commune s'élève à 55.00 % de la dépense HT, soit un montant estimé à 8 045.35 € HT.

Après contrôle des travaux, un décompte des sommes dues sera adressé par le SDE 24.

La dépense sera inscrite au budget de la commune.

Il est proposé d'autoriser M. le Maire à signer toutes les pièces nécessaires.

Après en avoir délibéré, **À L'UNANIMITÉ DES MEMBRES PRÉSENTS**, le Conseil :

- Approuve le dossier qui lui est présenté,
- Demande au SDE 24 de réaliser les travaux au 4<sup>ème</sup> trimestre 2021,
- S'engage à inscrire cette dépense au budget de la commune,
- S'engage à régler au Syndicat Départemental d'Energies de la Dordogne les sommes dues à réception du décompte définitif des travaux et du titre de recette,
- Autorise M. le Maire à signer toutes les pièces nécessaires.

### **DÉLIBÉRATION N° 2021 – 60 – TVA SUR MARGE – LOTISSEMENT LE BRANDIER**

Vu le permis d'aménager n° PA 024 350 16 R0001 en date du 30 juin 2016,

Monsieur le Maire rappelle au Conseil municipal que les travaux de viabilisation du lotissement Le Brandier sont achevés concernant la dernière tranche.

Monsieur le Maire rappelle à l'assemblée la délibération n° 2022-22 du 30 juillet 2020 fixant le prix de vente des lots à 35 € / m<sup>2</sup> TTC.

Sachant que ce lotissement est assujéti à la TVA, la commune devra s'acquitter de la TVA sur marge.

Dans le cadre de la création du lotissement qui a été découpé en 18 parcelles, dont 5 immobilisées, le prix d'achat des 13 parcelles vendues est de 19 056.13 € (anciennement 125 000 F) pour une superficie totale de 12 534 m<sup>2</sup>. La valeur d'achat de ces parcelles est donc de 1.52 € / m<sup>2</sup>. La TVA sur marge sera donc payée selon les modalités de calcul ci-dessous :

| N° lot | M <sup>2</sup> | Prix d'achat | Prix de vente | Valeur ajoutée | Coeff. HT 1.2 | TVA sur marge |
|--------|----------------|--------------|---------------|----------------|---------------|---------------|
| 1      | 1 002          | 1 523,04 €   | 35 070,00 €   | 33 546,96 €    | 27 955,80 €   | 5 591,16 €    |
| 2      | 1 028          | 1 562,56 €   | 35 980,00 €   | 34 417,44 €    | 28 681,20 €   | 5 736,24 €    |
| 3      | 861            | 1 308,72 €   | 30 135,00 €   | 28 826,28 €    | 24 021,90 €   | 4 804,38 €    |
| 4      | 1 161          | 1 764,72 €   | 40 635,00 €   | 38 870,28 €    | 32 391,90 €   | 6 478,38 €    |
| 5      | 795            | 1 208,40 €   | 27 825,00 €   | 26 616,60 €    | 22 180,50 €   | 4 436,10 €    |
| 6      | 957            | 1 454,64 €   | 33 495,00 €   | 32 040,36 €    | 26 700,30 €   | 5 340,06 €    |
| 7      | 950            | 1 444,00 €   | 33 250,00 €   | 31 806,00 €    | 26 505,00 €   | 5 301,00 €    |
| 8      | 960            | 1 459,20 €   | 33 600,00 €   | 32 140,80 €    | 26 784,00 €   | 5 356,80 €    |
| 9      | 1 100          | 1 672,00 €   | 38 500,00 €   | 36 828,00 €    | 30 690,00 €   | 6 138,00 €    |
| 10     | 888            | 1 349,76 €   | 31 080,00 €   | 29 730,24 €    | 24 775,20 €   | 4 955,04 €    |
| 11     | 908            | 1 380,16 €   | 31 780,00 €   | 30 399,84 €    | 25 333,20 €   | 5 066,64 €    |
| 12     | 968            | 1 471,36 €   | 33 880,00 €   | 32 408,64 €    | 27 007,20 €   | 5 401,44 €    |
| 13     | 956            | 1 453,12 €   | 33 460,00 €   | 32 006,84 €    | 26 672,40 €   | 5 334,48 €    |

**DÉLIBÉRATION N° 2021 – 61 – DÉBAT SUR LES ORIENTATIONS DU  
PROJET DE RÈGLEMENT LOCAL DE PUBLICITÉ  
INTERCOMMUNAL**

En préalable au débat sur les orientations du RLPi, Monsieur le Maire expose l'état d'avancement de la procédure d'élaboration du RLPi de la Communauté d'Agglomération du Grand Périgueux.

Il est rappelé que le RLPi est un instrument de planification locale de la publicité pour des motifs de protection du cadre de vie. Sa mise en place répond à la volonté d'adapter le règlement national de publicité aux spécificités du territoire en adoptant des prescriptions plus restrictives que ce dernier.

Il s'agit notamment d'apporter, grâce au zonage du RLPi, une réponse adaptée au patrimoine architectural et paysager qu'il convient de préserver.

Le RLP comprend au moins un rapport de présentation, une partie réglementaire et des annexes.

Le Conseil communautaire a prescrit l'élaboration du RLPi par délibération le 17 juin 2021. Les objectifs poursuivis par l'élaboration du RLPi ont ainsi été définis :

- Lutte contre la pollution visuelle et lumineuse, préservation de la qualité paysagère du territoire, préservation des ressources et économies d'énergies en lien avec les objectifs du Plan Climat Air Energie territorial notamment.
- Prise en compte de l'évolution législative et réglementaire notamment la loi portant Engagement National pour l'Environnement dite « Grenelle 2 » du 12 juillet 2010 et la loi n°2016-925 du 7 juillet 2016 relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine.
- Préservation des paysages et du patrimoine bâti peu voire pas impactés par la publicité extérieure : secteurs patrimoniaux (sites patrimoniaux remarquables, abords de monuments historiques, sites classés et inscrits, etc.), les voies vertes, espaces hors agglomération, espaces agricoles, forestiers et naturels en lien avec l'Orient d'Aménagement et de Programmation thématique Trame Verte et Bleue et Paysages du PLUi.
- Préservation de la qualité du centre-ville de Périgueux et des centres bourgs de la communauté d'agglomération tout en maintenant une information de qualité dans ces secteurs.
- Amélioration de la qualité des entrées de ville et des entrées d'agglomération révélateurs de l'image du territoire.
- Amélioration de la qualité des axes structurants qui concentrent de nombreuses publicités et préenseignes en particulier la RN21, la D5, la D8, la D6089 et la D710.
- Amélioration de la qualité des zones d'activités économiques et commerciales.
- Dérogation éventuelle dans certains secteurs d'interdiction mentionnés à l'article L.581-8 du code de l'environnement pour l'implantation de publicités ou préenseignes supportée par le mobilier urbain.

Cette délibération a été publiée, affichée et mention de cet affichage a été insérée dans la presse. Elle a également été notifiée aux personnes publiques associées.

### **Présentation des orientations générales du RLPi**

L'article L. 581-14-1 du Code de l'environnement prévoit que le RLPi est élaboré conformément aux procédures d'élaboration des plans locaux d'urbanisme (PLU).

Le RLPi ne comporte pas de projet d'aménagement et de développement durables (PADD) comme les PLU, mais l'article R. 581-73 du Code de l'environnement énonce que le rapport de présentation du RLP « s'appuie sur un diagnostic, définit les orientations et objectifs de la commune ou de l'établissement public de coopération intercommunale en matière de publicité extérieure, notamment de densité et d'harmonisation, et explique les choix retenus au regard de ces orientations et objectifs ». Autrement dit, il est fait référence à des orientations et objectifs en matière de publicité extérieure.

Dans le cadre de l'élaboration d'un PLU, conformément à l'article L. 153-12 du Code de l'Urbanisme, les orientations générales du PADD doivent être soumises au débat du Conseil municipal, au plus tard deux mois avant l'examen du projet du PLU.

Par analogie, en application des dispositions combinées des articles L. 581-14-1 du Code de l'environnement et L. 153-12 du Code de l'urbanisme, il a été décidé d'organiser un débat sur les orientations générales du RLPi.

Monsieur le Maire expose les orientations générales du projet de RLPi. Afin de répondre aux objectifs qu'elle avait définis dans le cadre de l'élaboration du RLPi cités ci avant, la Communauté d'Agglomération du Grand Périgueux s'est fixée les orientations suivantes :

*En matière de publicités et préenseignes :*

**Orientation 1 :** Harmoniser les zonages des RLP existants et étendre la logique aux 37 communes couvertes par le règlement national

**Orientation 2 :** Réduire la densité publicitaire et le format publicitaire (principalement à Périgueux)

**Orientation 3 :** Limiter l'impact des publicités et préenseignes scellées au sol en les interdisant ou en fixant des contraintes d'implantation lorsqu'elles seront autorisées (uniquement pour Périgueux)

**Orientation 4 :** Limiter l'impact des publicités et préenseignes lumineuses (notamment numériques) en fixant une plage d'extinction nocturne et en réglementant ou interdisant le numérique dans certaines zones

**Orientation 5 :** Harmoniser les publicités et préenseignes supportées par le mobilier urbain

*En matière d'enseignes :*

**Orientation 6 :** Éviter l'implantation d'enseignes à certains endroits (sur toiture, sur clôture, sur garde-corps, etc.)

**Orientation 7 :** Compléter par des règles architecturales, la réglementation nationale sur les enseignes parallèles au mur

**Orientation 8 :** Réduire la place des enseignes perpendiculaires au mur en limitant leur saillie et leur nombre

**Orientation 9 :** Limiter la place des enseignes scellées au sol ou installées directement sur le sol en les encadrant lorsqu'elles font moins d'un mètre carré et en harmonisant leur format à l'échelle intercommunale lorsqu'elles dépassent un mètre carré (hauteur au sol, surface, largeur)

**Orientation 10 :** Limiter l'impact des enseignes lumineuses (notamment numériques) en fixant une plage d'extinction nocturne et en réglementant ou interdisant le numérique dans certaines zones

**Orientation 11 : Renforcer la réglementation en matière d'enseignes temporaires**

Après cet exposé, Monsieur le Maire déclare le débat sur les orientations générales du RLPi ouvert :

**Retranscription du débat entre les élus :**

L'ensemble des élus juge qu'il est bon de réglementer la présence de publicité mais certains craignent que des règles homogènes sur l'ensemble de l'agglomération pénalisent les communes davantage rurales comme Razac-sur-l'Isle qui peinent parfois à attirer les entreprises sur leur territoire, et qu'elles pénalisent également le milieu associatif et culturel.

**Le débat sur les orientations générales du RLPi est épuisé à 20h00.**

Au vu de ces éléments, Monsieur le Maire ajoute que la tenue du débat sur les orientations générales du RLPi sera formalisée par la présente délibération. Il propose, ensuite, à l'assemblée qu'il soit donné acte de la présentation et du débat sur les orientations générales du RLPi en application des dispositions combinées des articles L. 514-14-1 du Code de l'environnement et L. 153-12 du Code de l'urbanisme.

Le Conseil Municipal,

Après en avoir délibéré **À L'UNANIMITÉ DES MEMBRES PRÉSENTS**

**Vu** le code de l'environnement, et notamment ses articles L. 581-14 et suivants ainsi que R. 581-72 et suivants,

**Vu** le code de l'urbanisme, et notamment ses articles L. 151-1 et suivants ainsi que L. 153-1 et suivants,

**Vu** le code général des collectivités territoriales,

**Vu** les délibérations du conseil communautaire du 17 juin 2021 prescrivant l'élaboration du RLPi précisant les objectifs poursuivis, les modalités de la collaboration et les modalités de la concertation,

**Vu** les objectifs et les orientations générales du RLPi présentés aux élus,

**PREND ACTE** de la présentation et de la tenue d'un débat en séance sur les orientations générales du Règlement Local de Publicité Intercommunal, en application des dispositions combinées des articles L. 581-14-1 du code de l'environnement et L. 153-12 du code de l'urbanisme.

**DÉLIBÉRATION N° 2021-62 : PRÉSENTATION DU RAPPORT  
ANNUEL SUR LE PRIX ET LA QUALITÉ DU SERVICE PUBLIC  
D'ALIMENTATION EN EAU POTABLE POUR L'EXERCICE 2020**

Monsieur le Maire, conformément à l'article 3 du décret n° 95-635 du 6 mai 1995, présente pour l'exercice 2020, le rapport annuel sur le prix et la qualité du service public d'alimentation en eau potable adopté par le comité syndical du SMDE 24.

Un exemplaire de ce rapport a été transmis aux communes adhérentes pour être présenté à leur conseil municipal dans les douze mois suivant la clôture de l'exercice.

Ce rapport est public et permet d'informer les usagers du service.

Le Conseil Municipal prend acte de cette présentation.

Fait à Razac-sur-l'Isle, le mercredi 22 septembre 2021

*Le Maire,*



*Jean PARVAUD.*