



CONSEIL MUNICIPAL DU 27 OCTOBRE 2022

COMPTE RENDU



L'an deux mil vingt-deux, le vingt-sept Octobre à vingt heures, le Conseil Municipal de la commune de La Limouzinière, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire à la salle Henri IV.

Date de convocation : 21 Octobre 2022.

Présents (15) : Frédéric LAUNAY, Nicolas BEAUPÉRIN, Pierre BONNET, Delphine COUTAUD, Julien GRONDIN, Dominique RAMBAUD, Cyrille CORMIER, Marc BRUNEAU, Jean-Pierre CLAIREMBAULT, Christine DENIS, Catherine DI DOMENICO, Frédéric GUEDON, Estelle HAZE, Marie-Claude MALIDAIN, Ludivine PICARD.

Excusés (4) : Jean-Charles LOLLIER, Nathalie LIVA, Christelle MARIA, Myriam RECOQUILLE

Pouvoirs : Jean-Charles LOLLIER donne pouvoir à Julien GRONDIN, Nathalie LIVA donne pouvoir à Delphine COUTAUD, Christelle MARIA donne pouvoir à Ludivine PICARD, Myriam RECOQUILLE donne pouvoir à Dominique RAMBAUD

Le quorum étant atteint, le conseil peut valablement délibérer.

Ordre du jour :

Approbation du compte-rendu de la réunion du Conseil Municipal du 29 septembre 2022.

Finances

1. Fonds national de Péréquation des ressources Intercommunales et Communales (FPIC).

Administration

2. Protocole d'accord temps de travail 1607 h.
3. Convention Territoire Globale intercommunale (CTG).

4. Rapports d'activités des services SPANC et assainissement collectif pour l'année 2021, rapport d'activité du service déchets pour l'année 2021, rapport qualité de l'eau 2021.
5. Règlement d'utilisation des moquettes de la salle de sport et approbation d'une caution.
6. Remplacement d'un conseiller municipal dans différentes commissions.
7. Remplacement d'un membre élu du CCAS.

Informations diverses

Monsieur le Maire ouvre la séance.

En premier lieu, Monsieur le Maire propose l'ajout d'un point à l'ordre du jour : le point 8 (modification des statuts Sydela)

Le conseil municipal, à l'unanimité, approuve l'ajout de ce point à l'ordre du jour.

Mme Dominique RAMBAUD est désignée secrétaire de séance

Approbation du compte-rendu de la réunion du Conseil Municipal du 29 septembre 2022.

Monsieur le Maire, rapporteur, présente le compte-rendu de la séance du Conseil Municipal du 29 septembre 2022.

Monsieur le Maire le soumet à approbation.

Le procès-verbal est adopté à l'unanimité

FINANCES

1. Fonds national de Péréquation des ressources Intercommunales et Communales (FPIC).

Rapporteur : Monsieur Pierre BONNET

L'article 144 de la Loi de Finances pour 2012 a institué un mécanisme de péréquation horizontale pour le secteur communal. Ce mécanisme de péréquation appelé Fonds national de péréquation des ressources intercommunales et communales (FPIC) consiste à prélever une partie des ressources de certaines intercommunalités et communes pour la reverser à des intercommunalités et communes moins favorisées.

En application des articles L.2336-3 et L.2336-5 du Code Général des Collectivités Territoriales, les contributions ou les attributions de ce fonds sont réparties entre l'établissement public de coopération intercommunale et ses communes membres.

Trois modes de répartition du FPIC sont possibles :

1. La répartition de droit commun ;
2. La répartition dérogatoire, adoptée à la majorité des deux tiers du Conseil communautaire (jusqu'en 2015, cette dérogation était calculée en fonction du CIF) ;
3. Une répartition dérogatoire libre, adoptée à l'unanimité du Conseil communautaire.

Compte tenu des nouvelles modalités apportées depuis la Loi de Finances 2016, il est précisé que cette répartition nécessite :

- Soit une délibération du Conseil communautaire prise à l'unanimité ;
- Soit une délibération du Conseil communautaire prise à la majorité des deux tiers, approuvée par les conseils municipaux.

Depuis 2014, l'attribution du fonds de péréquation des ressources fiscales intercommunales et communales a été intégralement versée aux communes membres de Grand Lieu Communauté suivant une répartition dérogatoire libre qui ventile le montant de la part revenant à Grand Lieu Communauté, entre les communes, suivant la règle de répartition de droit commun.

Pour 2022, Grand Lieu Communauté et ses Communes membres bénéficient d'une attribution de 1 068 836 € au titre du FPIC, avec 389 385 € pour Grand Lieu Communauté et 679 451 € pour les communes (Pour rappel l'enveloppe 2021 : 1 052 861 €, soit + 15 975 €).

Ensemble intercommunal	FPIC 2022	
	Montant de Droit commun reversé aux communes membres	Proposition 2022 : répartition dérogatoire libre. Montant total du FPIC réparti entre les communes membres
BIGNON	50 310 €	79 142 €
CHEVROLIERE	83 498 €	131 350 €
LIMOUZINIERE	44 855 €	70 561 €
MONTBERT	54 986 €	86 498 €
PONT-SAINT-MARTIN	106 907 €	168 174 €
SAINT-COLOMBAN	70 111 €	110 291 €
SAINT-LUMINE-DE-COUTAIS	46 704 €	73 469 €
SAINT-PHILBERT-DE-GRAND-LIEU	160 173 €	251 966 €
GENESTON	61 907 €	97 385 €
SOUS-TOTAL PART REVERSEE AUX COMMUNES	679 451 €	1 068 836 €
GRAND LIEU COMMUNAUTE	389 385 €	- €
TOTAL FPIC	1 068 836 €	1 068 836 €

Il est proposé aux membres du Conseil Municipal :

- D'opter pour une répartition dérogatoire libre en reversant la totalité du FPIC aux communes
- D'approuver la répartition dérogatoire libre du FPIC pour l'année 2022, d'un montant total de 1 068 836 €, conformément aux montants présentés dans le tableau ci-dessus.

Après en avoir délibéré, à l'unanimité, le conseil municipal :

- *D'opter pour une répartition dérogatoire libre en reversant la totalité du FPIC aux communes*
- *D'approuver la répartition dérogatoire libre du FPI pour l'année 2022, d'un montant total de 1 068 836 €, conformément aux montants présentés dans le tableau ci-dessus.*

ADMINISTRATION

2. Protocole d'accord temps de travail 1607 h.

Rapporteur : Monsieur Julien GRONDIN

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.

Ainsi, les cycles peuvent 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 :

- de 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 ;
- de 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.

❖ DUREE ANNUELLE DE TRAVAIL

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

- La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1.607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) calculée de la façon suivante :

Nombre total de jours sur l'année	365
Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines	- 104
Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	- 25
Jours fériés	- 8
Nombre de jours travaillés	= 228
Nombre de jours travaillées = Nb de jours x 7 heures	1596 h arrondi à 1.600 h
+ Journée de solidarité	+ 7 h
Total en heures :	1.607 heures

❖ GARANTIES MINIMALES DU TEMPS DE TRAVAIL

- La durée quotidienne de travail d'un agent ne peut excéder 10 heures ;
- Aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures consécutives de travail sans que les agents ne bénéficient d'une pause dont la durée doit être au minimum de 20 minutes ;
- L'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser 12 heures ;
- Les agents doivent bénéficier d'un repos journalier de 11 heures au minimum ;
- Le temps de travail hebdomadaire, heures supplémentaires comprises, ne peut dépasser 48 heures par semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;
- Les agents doivent disposer d'un repos hebdomadaire d'une durée au moins égale à 35 heures et comprenant en principe le dimanche.

Il est possible de déroger à titre exceptionnel aux garanties minimales du travail, sur une période limitée par décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique :

-Lorsque l'objet même du service public l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens

-Lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient pour une période limitée (trouble à l'ordre public, intempérie, catastrophe naturelle, événements assimilables à des cas de force majeure, organisation de consultations électorales...)

❖ TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. Il s'agit de définir le temps de travail qui est pris en compte pour vérifier le respect des règles applicables en matière de gestion du temps de travail.

Temps d'habillage et de déshabillages

Le temps qu'un agent tenu de porter un uniforme ou un équipement consacre à son habillage et son déshabillage n'est pas censé relever du temps de travail effectif. Toutefois, la commune de La Limouzinière fait le choix d'octroyer 15 minutes par jour fractionnables ou cumulées.

Temps de formation

Un agent en formation est en position d'activité. Par conséquent, la formation est assimilée au temps de travail (absences pour participation à tout type de formation hormis les concours et examens professionnels).

Temps entre l'heure de débauche et l'embauche

Le temps entre une débauche et une rembauche, s'il est inférieur à 15 minutes, doit être considéré comme temps de travail et inclus dans la planification. Par conséquent, l'agent ne peut vaquer librement à ses occupations.

Temps de pause

Les temps de pause de courte durée que les agents sont contraint de prendre sur leur lieu de travail sont assimilés à du temps de travail effectif. Une pause de 20mn est obligatoire après une séquence de travail de 6h.

En revanche, n'est pas considéré comme du temps de travail le temps de la pause méridienne, sauf exception.

Astreintes

Le temps d'intervention pendant une période d'astreinte y compris le temps de déplacement depuis le domicile pour l'aller et le retour sont du temps de travail effectif.

Visites médicales

Le temps consacré aux visites médicales dans le cadre professionnel doit être pris, dans la mesure du possible, sur le temps de travail effectif de l'agent.

❖ ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le Maire rappelle que pour des raisons d'organisation et de fonctionnement des services administratifs, techniques et enfance-jeunesse 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 35h00 par semaine pour les agents à temps complet des services administratifs et enfance-jeunesse.

Compte-tenu de cette durée hebdomadaire de travail choisie, les agents ne bénéficieront pas de jours de réduction de temps de travail (ARTT).

Le temps de travail hebdomadaire est fixé à 39h00 par semaine pour le poste de directeur général des services et les agents à temps complet du service technique. Compte-tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, les agents bénéficieront de 23 jours de réduction de temps de travail (ARTT) afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1607 heures.

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
Nb de jours ARTT pour un agent à temps complet	23
Temps partiel 80%	18,4
Temps partiel 50%	11,5

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.

Pour les agents changeant de quotité de travail au cours de l'année, les droits sont déterminés au prorata de chacune des périodes.

➤ 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 comme il suit :

Les services administratifs :

Concernant les agents assurant l'accueil du service administratif, ces agents seront soumis à un cycle de travail pluri-hebdomadaire ou annualisé de manière à prendre en compte la baisse d'activité et la fermeture de la mairie les après-midis pendant une partie de la période estivale et de façon à pouvoir alterner la permanence de l'accueil le samedi matin. Un planning annuel sera établi par le chef de service chaque année.

Il en sera de même pour l'agent en charge de la bibliothèque afin de tenir compte de la fermeture de cette dernière lors de la période estivale et afin de prendre en compte l'évolution du rythme de travail en fonction des animations mises en place.

Les autres agents du service administratif seront soumis à un cycle de travail hebdomadaire équivalent à 35h sur 4, 4,5 ou 5 jours pour un agent en temps plein.

En dehors de la période estivale, l'accueil du service administratif est ouvert du lundi au samedi de 8h45 à 12h15 et les lundis, mercredis et vendredis de 15h00 à 17h00.

Au sein de ce cycle hebdomadaire, les agents seront soumis à des horaires fixes dont les horaires ont été déterminé en accord avec la hiérarchie. Une souplesse dans les horaires pourra être accordée avec l'accord de l'autorité territoriale ou du chef de service et sous réserve du bon fonctionnement du service.

Les services techniques :

Les agents des services techniques seront soumis à un cycle de travail hebdomadaire : semaine à 39 heures sur 5 jours, les durées quotidiennes de travail étant différenciées selon les jours (soit 1 journée de 7h et 4 journées de 8h).

Au sein de ce cycle hebdomadaire, les agents seront soumis à des horaires fixes dont les horaires ont été déterminé en accord avec la hiérarchie. Une souplesse dans les horaires pourra être accordée avec l'accord de l'autorité territoriale ou du chef de service et sous réserve du bon fonctionnement du service.

Les agents des services techniques sont soumis à des périodes d'astreinte dont les modalités d'application sont détaillées dans la délibération n°2019-42 adoptée le 8 juillet 2019.

Pour rappel, une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail.

Les services scolaires et périscolaires :

Les agents des services scolaires et périscolaires seront soumis à un cycle de travail annuel basé sur l'année scolaire avec un temps de travail annualisé pour prendre en compte les besoins du service.

Au sein de ce cycle annuel, les agents seront soumis à des horaires fixes définis préalablement avec la hiérarchie.

Dans le cadre de cette annualisation, l'autorité établira au début de chaque année scolaire un planning annuel de travail pour chaque agent précisant les jours et horaires de travail et permettant d'identifier les périodes de récupération et de congés annuels de chaque agent.

➤ 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 lors du lundi de la pentecôte. Il sera demandé aux agents de récupérer leurs heures complémentaires et supplémentaires ou de poser une RTT pour cette journée.

Il est rappelé que la journée de solidarité est proratisée en fonction du temps de travail.

➤ Heures supplémentaires ou complémentaires

Les heures complémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi à temps non complet qui ne dépassent pas la durée de travail effectif de 35 heures.

Les heures complémentaires ont vocation à rester exceptionnelles.

Le recours aux heures complémentaires donne lieu de préférence droit à repos compensateur ou à une indemnisation mensuelle.

Pour les fonctionnaires et contractuels à temps non complet occupant un emploi permanent, l'indemnisation des heures complémentaires est possible et le taux de majoration des heures complémentaires est de :

10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures hebdomadaires de service afférentes à l'emploi à temps non complet

25 % pour les heures suivantes.

Pour les agents contractuels occupant un emploi non permanent, l'indemnisation des heures complémentaires est possible mais ne peut pas faire l'objet de la majoration

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà des bornes horaires définies par les cycles de travail ci-dessus. Ces heures ne peuvent être effectuées qu'à la demande expresse de l'autorité territoriale ou du chef de service.

Les agents à temps non complet qui réalisent des heures au-delà de la durée de travail effectif afférente à leur emploi, effectuent des heures complémentaires jusqu'à hauteur de la durée légale de travail effectif prévue pour un agent à temps complet, soit 35 heures hebdomadaires.

Les heures supplémentaires ne peuvent dépasser un plafond mensuel de 25 heures pour un temps complet y compris les heures accomplies les dimanche et jour férié ainsi que celles effectuées la nuit.

La compensation des heures supplémentaires doit préférentiellement être réalisée sous la forme d'un repos compensateur, à défaut, elle donne lieu à indemnisation dans les conditions suivantes fixées par la délibération n° 2021-39 du 5 juillet prise par la commune portant sur les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (I.H.T.S.) pour les agents de catégories C et B.

Ce repos compensateur devra être utilisé par l'agent concerné dans l'année qui suit la réalisation des travaux supplémentaires et avec l'accord de l'autorité territoriale ou du chef de service. A défaut, et avec l'accord de l'autorité territoriale ou du chef de service, une partie de ces repos compensateur pourra être reporté l'année suivante.

➤ Heures supplémentaires

❖ CONGES

Les congés annuels :

Les congés annuels correspondent à une période d'absence autorisée pendant laquelle l'agent est dispensé d'exercer ses fonctions tout en conservant ses droits à rémunération et ceux liés à la carrière.

La durée des congés annuels est égale à **5 fois l'obligations hebdomadaires de service**.

En cas d'arrivée ou de départ d'un agent en cours d'année, les congés annuels sont proratisés en fonction de la date d'arrivée ou de départ, arrondi à la demi-journée supérieure.

Jours de fractionnement :

Un ou deux jours au titre du « fractionnement » sont attribués aux fonctionnaires en fonction du nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre (prise de congé du 1^{er} novembre au 30 avril) :

- 1 jour de congé supplémentaire si 5, 6 ou 7 jours de congés sont pris sur cette période,
- 2 jours de congés supplémentaires pour 8 jours au moins de congé pris sur cette période.

Ces jours ne peuvent être proratisés pour les agents à temps partiel ou non-complet. De même, il ne peut y avoir de prorata effectué pour les agents présents partiellement en cours d'année.

Le don de jours de repos : Les agents ont la faculté de renoncer à tout ou partie des jours de repos non pris (congés annuels et jours RTT), y compris ceux épargnés sur un compte-épargne temps, au bénéfice d'un autre agent du même employeur qui rentre dans les conditions ci-dessous :

- Avoir un enfant de moins de 20 ans à charge dont l'état de santé nécessite une présence soutenue et des soins contraignants en raison, d'une maladie, d'un handicap, ou d'un accident.

❖ OUVERTURE ET UTILISATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)

Le compte épargne temps (CET) est ouvert aux agents titulaires et contractuels justifiant d'une année de service. Les stagiaires et les contractuels de droit privé ne peuvent bénéficier du CET. L'initiative en revient à l'agent qui formule sa demande à l'autorité territoriale.

L'alimentation du CET

Le CET est alimenté selon les dispositions de l'article 3 du décret du 26 août 2004 par :

- le report de congés annuels, sans que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année puisse être inférieur à vingt (proratisés pour les agents à temps partiel et à temps non complet) ainsi que les jours de fractionnement ;
- le report de jours de récupération au titre de RTT (récupération du temps de travail). Le CET peut être alimenté dans la limite d'un plafond global de 60 jours.

Procédure d'ouverture et d'alimentation du CET

L'ouverture du CET peut se faire à tout moment, à la demande de l'agent. L'alimentation du CET se fera une fois par an sur demande des agents formulée entre le 1^{er} octobre et 31 décembre de l'année en cours. Le détail des jours à reporter sera adressé à l'autorité territoriale.

Cette demande ne sera effectuée qu'une fois par an. Elle doit indiquer la nature et le nombre de jours que l'agent souhaite verser sur son compte.

Utilisation du CET

L'agent peut utiliser tout ou partie de son CET dès qu'il le souhaite, sous réserve des nécessités du service. L'accolement des jours épargnés sur le CET avec les congés de toute nature n'est autorisé qu'à la condition que la continuité de service ne soit pas remise en question.

Les nécessités de service ne pourront être opposées à l'utilisation des jours épargnés à la cessation définitive de fonctions, ou si le congé est sollicité à la suite d'un congé maternité, d'adoption, paternité ou d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Le CET peut être utilisé sans limitation de durée. L'agent peut utiliser tout ou partie de ses jours épargnés dans le CET. Il peut utiliser les jours épargnés sous la forme de congés, sous réserve de nécessités de service.

Il est proposé au Conseil Municipal d'approuver l'organisation du temps de travail telle que décrite ci-dessus à compter du 1^{er} janvier 2022 pour l'ensemble des agents de la collectivité.

Après en avoir délibéré, à l'unanimité, le conseil municipal DECIDE :

- *D'approuver l'organisation du temps de travail telle que décrite ci-dessus à compter du 1^{er} janvier 2022 pour l'ensemble des agents de la collectivité*

3. Convention Territoire Globale intercommunale (CTG).

Rapporteur : Madame Delphine COUTAUD

Madame Delphine COUTAUD, adjointe à l'enfance, expose que la Convention Territoriale Globale, travaillée depuis 18 mois sur le territoire communautaire avec les communes membres, arrive dans sa phase terminale. Conclue pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2026, celle-ci s'est construite en plusieurs temps :

- Un diagnostic élaboré à l'échelle de l'intercommunalité avec les données de la CAF ;
- La définition des thématiques retenues lors d'un atelier co-animé par la CAF et la DGS de Grand Lieu Communauté, avec la présence de l'ensemble des DGS des 9 communes, les thématiques ayant ensuite été validées par les élus en Bureau communautaire ;
- L'organisation de deux temps d'ateliers participatifs (6 séances au total) qui ont permis de définir les enjeux, objectifs et actions du plan d'action intercommunal

Le plan d'action intercommunal a été élaboré à partir des différents constats émanant du diagnostic et des ateliers participatifs. Il a également été réalisé en cohérence avec les réflexions en cours sur le territoire, notamment autour de la santé. Ainsi, certains axes de la CTG et du CLS (Contrat local de santé) se recoupent, permettant de mutualiser les réflexions sur le territoire.

Différents constats sur Grand Lieu Communauté ont permis d'élaborer les enjeux, objectifs et actions du plan d'action :

Axe petite enfance

Le territoire connaît une stagnation du nombre d'enfants de 0 à 2 ans (baisse sur le département) mais une hausse du nombre de parents actifs occupés (notamment liée à une hausse du taux d'activité féminin), ce qui entraîne une augmentation des besoins de garde d'enfants. Une baisse du nombre d'assistants maternels est également constatée, entraînant une diminution de l'offre d'accueil sur le territoire.

Il en ressort l'enjeu de rendre attractif le secteur de la petite enfance, afin de permettre de répondre à l'ensemble des besoins d'accueil des jeunes enfants et de pouvoir recruter de nouveaux professionnels, et ce au travers de deux objectifs :

- Valoriser les métiers de la petite enfance ;
- Favoriser l'interconnaissance, le réseau et l'échange de pratiques.

Axe Parentalité

Le nombre de familles allocataires est en augmentation sur le territoire, ce qui est notamment dû à l'arrivée de nouvelles familles sur le territoire Grand Lieu Communauté. La construction de lotissements en cours et à venir sur un certain nombre de communes du territoire laisse envisager de nouvelles arrivées de familles.

Le constat a également été fait que plusieurs actions d'accompagnement à la parentalité sont proposées sur le territoire et qu'il serait important d'avoir plus de visibilité sur les actions menées.

Le pôle Familles de la CAF pose également le constat suivant : pour les parents travaillant en horaires atypiques, il serait bien de réfléchir à un mode de garde adapté.

Il ressort de ces constats deux enjeux : accompagner la relation enfant-parent et faciliter l'organisation familiale. Ces deux enjeux se sont concrétisés au travers des objectifs suivants :

- Concilier vie familiale et vie professionnelle ;
- Proposer un programme d'actions partagées ;
- Favoriser les liens intergénérationnels.

Axe Jeunesse

L'évolution des 12-17 ans reste modérée (3,6%, contre 6,9% sur le Département). L'évolution est plus positive pour les 18-24 ans (11,7% contre 6,1% sur le Département).

Plusieurs structures d'accueil des jeunes sont présentes sur le territoire. La plupart d'entre elles propose un programme d'activités pour les jeunes. Il a été souligné qu'il pourrait être intéressant de renforcer l'accompagnement de projets de jeunes sur la communauté de communes.

Face à l'arrivée prévue d'un lycée sur St Philbert de Grand Lieu et à l'augmentation du nombre de jeunes, les enjeux autour de la jeunesse sont importants sur le territoire. Deux enjeux sont particulièrement ressortis : permettre aux jeunes d'être acteurs de leurs projets et favoriser l'autonomie des jeunes et leur participation à la vie locale. Trois objectifs ont été fixés pour répondre à ces enjeux autour :

- Des modalités d'accueil des jeunes ;
- De l'accompagnement à la citoyenneté et aux projets de jeunes ;
- De la prévention sur l'usage des médias.

13 fiches actions structurent la convention intercommunale comme chapeau des conventions communales.

Chaque commune est pilote de l'une de ces actions, le coordonnateur du CLS est fléché sur 3 actions et Grand Lieu Communauté, service ressources humaines, sur 1 action.

La CTG sera signée après passage dans l'ensemble des Conseil municipaux avant la fin de l'année 2022.

Il est proposé aux membres du conseil municipal d'approuver la convention territoire globale intercommunale avec la Caisse d'Allocations Familiales.

Après en avoir délibéré, à l'unanimité, le conseil municipal DECIDE :

- ***D'approuver la convention territoire globale intercommunale avec la Caisse d'Allocations Familiales.***

4. Rapports d'activités des services SPANC et assainissement collectif pour l'année 2021, rapport d'activité du service déchets pour l'année 2021, rapport qualité de l'eau 2021.

Rapporteur : Monsieur Frédéric LAUNAY

Monsieur le Maire présentera les rapports de Grand Lieu Communauté au titre de l'année 2021.

Monsieur le Maire présente le rapport, établi par « Atlantic'Eau », sur le prix et la qualité du service d'eau potable pour l'année 2021.

Le prix du mètre cube d'eau potable s'établit à 2,03 € T.T.C. sur la base d'une facture de 120 m³ (redevances agence de l'eau incluses).

Sur la région de Grand Lieu, on dénombre 29 251 abonnés dont 924 à La Limouzinière.

La gestion de la distribution de l'eau est confiée à la SAUR. L'Agence Régionale de Santé DT44 est réglementairement chargée du contrôle sanitaire de l'eau distribuée : la qualité de l'eau de l'unité de distribution de la région de Grand Lieu est satisfaisante.

Monsieur le Maire présente les rapports Assainissement collectif et SPANC

Les principaux chiffres clés de l'année 2021 sur Grand lieu sont

- Nombres d'abonnés : 12 051
- Volume d'eau traité : 1 982 817 m³
- Volume d'eau facturé : 1 105 202 m³
- Tonnes de boues évacuées : 289,10 TMS (tonnes matières sèches)
- Nombres de stations d'épuration : 15
- Km de réseaux d'eaux usées : 197,4 km
- Prix / m³ pour une facture de 120m³ (au 1er janvier 2022) : 2,78 € TTC

Monsieur le Maire indique que l'importante différence entre volume traité et volume facturé s'explique par les eaux parasites (eaux pluviales rentrant dans les conduits d'eaux usées)

Le nombre d'installations d'assainissement non collectif est passé à La Limouzinière de 357 en 2006 à 392 en 2021

18 contrôles de bon fonctionnement ont été réalisés en 2021 (hors conception, réalisation et vente) à la Limouzinière. 15 contrôles ont été réalisés lors de conceptions d'installation, 16 lors de réalisations et 13 lors de ventes.

Monsieur le Maire présente le rapport Déchets 2021

L'année 2021 a été marquée par la réduction de la fréquence de collecte des ordures ménagères, déchets collectés une fois tous les 15 jours comme les déchets d'emballages et par une baisse du tonnage d'ordures

ménagères et des déchets de papiers. Les déchets déposés en déchèterie ont, en revanche, fortement augmenté en 2021 avec +21% d'augmentation.

Le programme de prévention des déchets a été validé en mai 2021

Sur le territoire de Grand Lieu Communauté, 58% des tonnages sont valorisés (énergie ou recyclage).

Monsieur le Maire indique que le budget déchets à la communauté de communes est un budget autonome d'environ quatre millions euros qui doit être à l'équilibre, ce qui explique les futures mesures à venir (douze passages gratuits par an en déchetterie et restriction pour les professionnels)

Monsieur Julien GRONDIN indique que le problème à résoudre reste les déchets verts qui engendrent beaucoup de passages pour certains particuliers. Le broyage de déchets verts prévu quatre fois par an ne suffira pas à résoudre ce problème.

Mme Ludivine PICARD demande si des composteurs pourraient être installés en lotissement.

Monsieur Julien GRONDIN explique que la compétence déchets est transférée à la communauté de communes et il n'est pas possible de re-demander aux communes de gérer une partie de cette compétence (gestion du compost...)

Il est proposé aux membres du Conseil Municipal de prendre acte des rapports 2021.

Le Conseil Municipal prend acte des rapports d'activités des services SPANC et assainissement collectif pour l'année 2021, rapport d'activité du service déchets pour l'année 2021, rapport qualité de l'eau 2021.

5. Règlement d'utilisation des moquettes pour la salle de sport et approbation d'une caution.

Rapporteur : Monsieur Cyrille CORMIER

Monsieur Cyrille CORMIER informe l'assemblée qu'un règlement doit être instauré pour les associations afin de définir les dispositions techniques et réglementaires relative au prêt des moquettes de la salle des sports. Il précise également qu'un chèque de caution de 300 € sera demandé en cas de dégradation ou de non-respect du règlement.

En cas de tâches, le coût de nettoyage d'une dalle de moquette est de 33.80 € au pressing de Saint Philbert.

Il est proposé aux membres du Conseil Municipal :

- D'approuver le règlement d'utilisation des moquettes de la salle de sport joint en annexe
- D'approuver l'instauration d'une caution d'un montant de 300 €

Après en avoir délibéré, à l'unanimité, le conseil municipal DECIDE :

- *D'approuver le règlement d'utilisation des moquettes de la salle de sport joint en annexe*
- *D'approuver l'instauration d'une caution d'un montant de 300 €*

6. Remplacement d'un conseiller municipal dans différentes commissions.

Rapporteur : Monsieur Frédéric LAUNAY

Suite au décès de Monsieur Claude PADIOLEAU, conseiller municipal, il convient de procéder à son remplacement au sein des différentes instances dont il était membre.

Il est proposé aux membres du Conseil Municipal d'approuver la nouvelle composition des commissions municipales permanentes suivantes :

- Commission urbanisme : Christelle MARIA
- Commission personnel communal : Nicolas BEAUPERIN
- Commission agriculture – environnement : Frédéric GUEDON
- Commission voirie communale : Myriam RECOQUILLÉ

Après en avoir délibéré, à l'unanimité, le conseil municipal DECIDE :

- *D'approuver la nouvelle composition des commissions municipales permanentes suivantes :*
Commission urbanisme : Christelle MARIA
Commission personnel communal : Nicolas BEAUPERIN
Commission agriculture – environnement : Frédéric GUEDON
Commission voirie communale : Myriam RECOQUILLÉ

7. Remplacement d'un membre élu du CCAS.

Rapporteur : Madame Dominique RAMBAUD

Par délibération du 26 mai 2020, le Conseil Municipal a fixé à 15 le nombre des administrateurs du Centre Communale d'Action Sociale (CCAS), répartis comme suit :

Le Maire, Président de droit du Conseil d'Administration et en sus :

- 7 membres élus au sein du Conseil Municipal
- 7 membres nommés par le Maire en vertu des dispositions de l'article L. 123-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles

Aux termes de l'article R. 123-9 du Code de l'Action Sociale et des Familles, le remplacement d'un administrateur élu est assuré par « le candidat venant immédiatement après le dernier élu de la liste concernée » ou si cette dernière ne comporte plus de candidat, de prendre le suivant sur la liste qui a obtenu le plus grand nombre de voix lors des élections au sein du Conseil Municipal.

Suite à la démission de Madame Estelle HAZE, membre élu du CCAS, en date du 18 octobre 2022, il convient de la remplacer.

Il est proposé aux membres du Conseil Municipal de prendre acte de la démission de Madame Estelle HAZE et de la vacance de son siège d'administrateur élu du CCAS et de l'installation de Madame Christine DENIS pour la remplacer dans ses fonctions d'administrateur élu.

Après en avoir délibéré, à l'unanimité, le conseil municipal DECIDE :

- *D'installer Mme DENIS Christine dans ses fonctions d'administrateur élu au CCAS de La Limouzinière.*

8. Modification des statuts du SYDELA

Rapporteur : Monsieur Frédéric LAUNAY

Monsieur le Maire, rapporteur, expose que dans un premier temps, un changement de dénomination sociale du syndicat, actuellement au nom de « Syndicat départemental d'énergie de Loire Atlantique » dit SYDELA, en faveur de « Territoire d'énergie Loire Atlantique » dit TE 44, a été approuvé par le Comité syndical du SYDELA.

Dans un second temps, pour clarifier les compétences transférées au SYDELA, il est nécessaire de créer une annexe n°3 permettant de lister l'ensemble des membres du syndicat, par type de compétence transférée.

Il est donc nécessaire d'engager une modification statutaire pour prendre en compte les changements précisés et il est nécessaire que chaque membre du syndicat approuve la proposition de modification soumise par le SYDELA,

Il est proposé au Conseil municipal d'approuver la modification de la dénomination sociale du syndicat en « Territoire d'énergie Loire-Atlantique » et d'approuver les nouveaux statuts du SYDELA et leurs annexes.

Le conseil municipal, à l'unanimité, DECIDE,

- *D'approuver la modification de la dénomination sociale du syndicat en « Territoire d'énergie Loire-Atlantique »*
- *D'approuver les nouveaux statuts du SYDELA et leurs annexes*

Informations

- Plan sobriété énergétique

Monsieur Julien GRONDIN indique qu'un plan d'actions est mis en place afin de réaliser des économies d'énergie dans les bâtiments communaux (éclairage public, panneau lumineux, chauffage notamment de la salle Henri IV, isolation de la salle Dojo). Une réunion de présentation aux associations a été organisée le lundi 17 Octobre afin de sensibiliser et impliquer les acteurs locaux sur les questions d'économies d'énergie. Une information auprès de la population sera également réalisée.

- Travaux Mairie.

M. Pierre BONNET indique que les travaux de la Mairie doivent être terminés au 30 Novembre, date prévue de la réception du chantier. Ils sont bien avancés mais un certain nombre de travaux restent à réaliser (plaques plafond, carrelage), la pose de la cloison mobile sera peut-être réalisée après le 30 Novembre.

Monsieur le Maire clôt la séance à 21h15.

Le prochain conseil Municipal aura lieu le jeudi 08 décembre 2022 à 20h00