

**PROCES-VERBAL DU CONSEIL MUNICIPAL
DE LA COMMUNE DE SAINT-SAUVANT
DU 27 NOVEMBRE 2024**

Les membres du Conseil Municipal de la commune de Saint-Sauvant, dûment convoqués le 22 novembre 2024, se sont réunis le **27 novembre 2024 à 19 heures 15 minutes**, à la salle du Conseil de Saint-Sauvant, sous la présidence de Monsieur Jean-Marc AUDOUIN, Maire, pour délibérer sur les affaires nécessaires à l'ordre du jour, conformément aux articles L.2122-7 et L.2122-8 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Étaient présents: Jean-Marc AUDOUIN, Eric BIGOT, Séverine LAIDET, Bruno LEBRETON, Catherine LEVEQUE, Alain MATHIEU, Mauricette PETIT, Anne RAYNAUD, Alain SERIS

Absents : François LORMEAU, Jean-Philippe MERIGEALT

Secrétaire de séance : Alain MATHIEU

La séance est ouverte à 19h16

- 0 - Approbation du procès-verbal du Conseil Municipal du 10 octobre 2024
- 1 - Délibération : Adhésion à la Société Publique Locale (SPL) Agence d'Attractivité de l'Agglomération de Saintes Grandes Rives
- 2 - Délibération : SEMIS comptes 2022 programme N°076 - Annule et remplace la Délibération N° 2024-26 du 10/06/2024
- 3 - Délibération : Tarifs de location des Gîtes Maison Flingou 2025
- 4 - Délibération : Budget Principal - Décision modificative N° 2
- 5 - Délibération : Recrutement d'un agent technique polyvalent - Mise à jour du tableau des effectifs
- 6 - Présentation du Rapport Social Unique 2023
- 7 - Questions diverses

0° PROCES-VERBAL DU CONSEIL MUNICIPAL DU 10 OCTOBRE 2024: Adopté à l'unanimité.

1° ADHESION A LA SOCIETE PUBLIQUE LOCALE (SPL) AGENCE D'ATTRACTIVITE DE L'AGGLOMERATION DE SAINTES GRANDES RIVES

Monsieur le Maire précise que la cotisation est la même pour toutes les communes (200.00 €)

Monsieur le Maire rappelle au Conseil Municipal le contexte de la création de la Société Publique Locale (SPL) Agence d'attractivité de l'agglomération de Saintes Grandes Rives et présente la répartition du capital social ainsi que les modalités d'organisation de la gouvernance de la société : cette agence a pour objectif de conduire toutes politiques ou actions de promotion du territoire, de marketing territorial, de prospection et d'accompagnement de nouvelles entreprises ou activités, d'accompagnement des porteurs de projets d'événements professionnels et d'animation d'événements avec pour vocation principale de développer l'attractivité sur le territoire de ses actionnaires.

Depuis sa constitution, les communes ont la possibilité de manifester leur volonté d'adhérer à la Société Publique Locale (SPL) Agence d'attractivité via la cession par la Communauté d'agglomération Saintes Grandes Rives d'actions, sous réserve d'être agréé par le Conseil d'Administration de la SPL.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, et compte tenu de l'intérêt pour la commune :

- manifeste sa volonté d'adhérer à la Société Publique Locale (SPL) Agende d'attractivité de l'agglomération de Saintes Grandes Rives,
- autorise le Maire à prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération, et à signer tous documents afférents à ce dossier.

POUR	CONTRE	ABSTENTION
8		1 (A. RAYNAUD)

2°- SEMIS - COMPTES 2022 PROGRAMME N°076 - ANNULE ET REMPLACE LA DELIBERATION N° 2024-26 DU 10/06/2024

Monsieur le Maire explique que conformément à la convention de rénovation du 22 mai 1991, la SEMIS transmet, pour l'opération réalisée sur la commune (programme n°076, rue de l'Enfer), le bilan et le compte de résultat 2022 et le rapport général du Commissaire aux comptes sur les comptes de l'exercice.

Le solde de l'engagement de la commune envers la société s'établit comme suit au 31 décembre 2022 :

Engagement conventionnel au 31/12/2021	Résultat 2022	Engagement conventionnel au 31/12/2022
-38 150,20 €	-10 713,49 €	-48 863,69 €

POUR	CONTRE	ABSTENTION
9		

3°- TARIFS DE LOCATION DES GITES MAISON FLINGOU 2025

Monsieur le Maire explique qu'il convient d'établir des tarifs pour la location des deux gîtes – Maison Flingou, en période touristique haute et basse saison, à la nuitée et à la semaine, pour l'année 2025.

Monsieur le Maire propose d'appliquer les tarifs suivants :

Hors saison

Tout inclus linge de maison et de toilette, ménage de fin de séjour, chauffage

Logements	Tarif semaine	Tarifs nuitée 2 nuits	Tarifs nuitée 3 nuits	Tarifs nuitée 4 à 5 nuits
Gîte 4 pers (PMR)	550€	250€	365€	415€
Gîte 10 pers	900€	405€	595€	675€
2 Gîtes 14 pers	1400€	630€	925€	1050€

Haute saison

Tout inclus linge de maison et de toilette, ménage de fin de séjour

Logements	Tarifs semaine	Tarifs nuitée 2 nuits	Tarifs nuitée 3 nuits	Tarifs nuitée 4 à 5 nuits
Gîte 4 pers (PMR)	750€	340€	495€	565€

Gîte 10 pers	1400€	630€	925€	1050€
2 Gîtes 14 pers	1900€	855€	1255€	1425€

- 2 nuits minimum en basse saison (novembre à février) et mi saison(mars, avril, mai, juin, septembre, octobre) à l'exception des vacances scolaires
- 1 semaine minimum en haute saison (Juillet Août), vacances scolaires et longs week end du samedi au samedi.
Possibilité de 2 nuits minimum sur les vacances scolaires si aucune location à J-15.
- Caution 800 euros
- Les entrées s'effectuent de 15 heures à 18 heures, le départ est à 11 heures au plus tard.
- Animaux de compagnie sont acceptés sous réserve, avec un supplément de 15€ par séjour.

Monsieur le Maire précise que les gîtes peuvent désormais être loués via le site des Gîtes de France, qui permet d'augmenter leur visibilité.

Monsieur le Maire rappelle que la gestion des gîtes, a été confiée à Mademoiselle Conciergerie (réservations, accueil des voyageurs, assistance téléphonique durant les séjours, mise à disposition de services de conciergerie, remontée des anomalies, prestation de ménages inter-location, prestation de blanchisserie) et a fait l'objet d'un avenant, qui précise les nouvelles modalités de gestion opérationnelle et de réservation des gîtes, ainsi que les conditions de rémunérations qui lui sont appliquées pour les réservations effectuées par Gîtes de France.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal :

- Valide les tarifs 2025 de location des deux gîtes communaux Maison Flingou,
- Autorise Monsieur le Maire à signer tous les documents afférents à ce dossier.

POUR	CONTRE	ABSTENTION
9		

4°- BUDGET PRINCIPAL – DECISION MODIFICATIVE N° 2

Monsieur le Maire explique au Conseil Municipal qu'il serait nécessaire de prendre les crédits supplémentaires suivants pour l'exercice 2024 :

- pour prévoir le remboursement d'un trop perçu de taxe d'aménagement (permis de construire annulé)
- pour intégrer des travaux du SDEER sur l'éclairage public (dossier EP395-1027 -modernisation de l'alimentation électrique entre le parking G. Bouquet et la Mairie)

INVESTISSEMENT		
ARTICLE – OPERATION	RECETTE €	DEPENSE €
10226-Taxe d'aménagement		718.77
165-Dépôts et cautionnement reçus		- 718.77
21534-Réseaux d'électrification		700.00
2158-Autres install, matériel et outillage techniques		- 700.00
041-21534 Réseaux d'électrification		360.56

041-13258 Autres groupements	360.56	
TOTAL	360.56	360.56

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, décide d'approuver la présente décision modificative.

POUR	CONTRE	ABSTENTION
9		

5°- RECRUTEMENT D'UN AGENT TECHNIQUE POLYVALENT – MISE A JOUR DU TABLEAU DES EFFECTIFS

Le Maire, rappelle à l'assemblée :

Conformément à l'article L313-1 du code général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. Il appartient donc au Conseil Municipal de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services, même lorsqu'il s'agit de modifier le tableau des emplois pour permettre des avancements de grade.

La délibération doit préciser :

- le(s) grade(s) correspondant(s) à l'emploi créé.
- pour un emploi permanent à temps non complet, la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi en fraction de temps complet exprimée en heures (... / 35èmes).

En cas de recherche infructueuse de candidats statutaires, les collectivités peuvent recruter, en application de l'article L332-14 du code général de la fonction publique précité, un agent contractuel de droit public pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire. Le contrat est alors conclu pour une durée déterminée d'une durée d'un an. Il pourra être prolongé, dans la limite d'une durée totale de deux ans, lorsque la procédure de recrutement d'un fonctionnaire n'aura pu aboutir au terme de la première année.

Par ailleurs, la délibération doit indiquer si l'emploi peut également être pourvu par un agent contractuel sur le fondement de l'article L332-8 du code général de la fonction publique. Dans ce cas, elle précise :

- Le motif invoqué,
- La nature des fonctions,
- Les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé.

Considérant le tableau des emplois adopté par le Conseil Municipal le 14 septembre 2021 ;

Considérant que les besoins du service nécessitent la création d'un emploi permanent d'Agent Technique polyvalent ;

Le Conseil Municipal, sur le rapport de Monsieur le Maire et après en avoir délibéré,

DECIDE

- de créer au tableau des effectifs un emploi permanent d'Agent Technique polyvalent à temps complet,
- à ce titre, cet emploi sera occupé par un fonctionnaire appartenant au cadre d'emplois des Agents Techniques aux grades d'adjoint technique, adjoint technique principal de 2^{ème} classe ou adjoint technique principal de 1^{ère} classe
- l'agent affecté à cet emploi sera chargé des fonctions suivantes : entretien des espaces verts de la commune, entretien du domaine public communal, entretien des bâtiments publics.
- la rémunération et le déroulement de la carrière correspondront au cadre d'emplois concerné.

Cet emploi pourrait être occupé par un agent contractuel recruté à durée déterminée pour une durée maximale d'un an en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires au vu de l'application de l'article L332-14 du code général de la fonction publique.

Sa durée pourra être prolongée, dans la limite d'une durée totale de 2 ans, lorsque, au terme de la durée fixée au 2ème alinéa de l'article L332-14 du code général de la fonction publique, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'ait pu aboutir.

Le tableau des effectifs est modifié à compter du 1^{er} décembre 2024

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

Les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges de l'agent nommé seront inscrits au budget 2025 aux chapitres et articles prévus à cet effet.

POUR	CONTRE	ABSTENTION
9		

ANNEXE DELIBERATION N° 2024-46

TABLEAU DES EMPLOIS AU 1^{er} DECEMBRE 2024

SERVICE TECHNIQUE							
EMPLOI	GRADE ASSOCIE	STATUT	CAT	DUREE HEBDOMADAIRE	DATE DU DERNIER CHANGEMENT	ANCIEN EFFECTIF	NOUVEL EFFECTIF
Agent technique	Adjoint technique territorial	Fonctionnaire	C	35h00 Temps complet	01/10/2021	1	0
Agent technique	Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	Fonctionnaire	C	35h00 Temps complet	01/02/2001	1	0
Technicien de surface	Adjoint technique de 2 ^{ème} classe	CDI	C	6h30 Temps non complet	01/04/2023	1	1

SERVICE ADMINISTRATIF							
EMPLOI	GRADE ASSOCIE	STATUT	CAT	DUREE HEBDOMADAIRE	DATE DU DERNIER CHANGEMENT	ANCIEN EFFECTIF	NOUVEL EFFECTIF
Agent d'accueil	Adjoint administratif de 2 ^{ème} classe	CDI	C	26h00 Temps non complet	30/07/2015	1	0
Secrétaire de mairie	Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	Fonctionnaire	B	35h00 Temps complet	25/07/2017	1	1



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



COMMUNE DE SAINT SAUVANT

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion de la Charente Maritime.

Effectifs

➔ 3 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 1 fonctionnaire
- > 1 contractuel permanent
- > 1 contractuel non permanent



➔ 1 contractuel permanent en CDI

➔ Précisions emploi non permanent

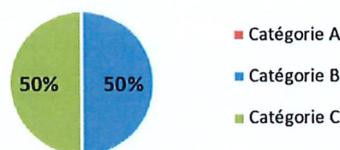
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

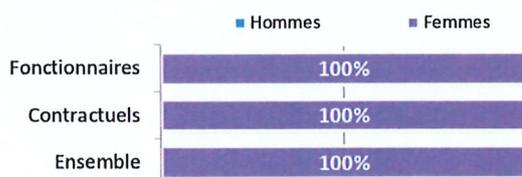
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	100%		50%
Technique		100%	50%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut



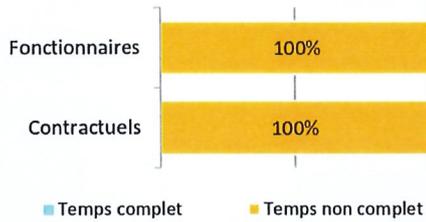
➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Rédacteurs	50%
Adjoints techniques	50%

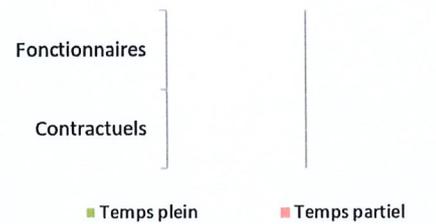
Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2023

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Aucun agent à temps complet



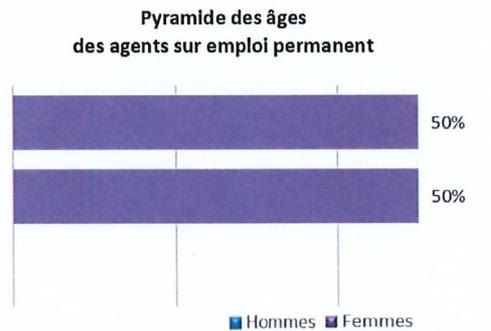
➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Administrative	100%	

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 50 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaire	de 45 à 50	de 50 ans et +
Contractuel permanent	de 50 à 55	
Ensemble des permanents	50,00	de 30 à 49 ans
Tranche d'âge		de - de 30 ans
Contractuel non permanent	de 60 à 65	



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 2,60 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 1,70 fonctionnaire
- > 0,18 contractuel permanent
- > 0,72 contractuel non permanent

4 732 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

- ➔ En 2023, aucune arrivée d'agent permanent et 1 départ

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
3 agents	2 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaire	↘	-50,0%
Contractuel	➔	0,0%
Ensemble	↘	-33,3%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Démission 100%

- ➔ Aucune arrivée d'agent permanent en 2023

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

Évolution professionnelle

- ➔ 1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

- ➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

- ➔ Aucun avancement d'échelon et aucun avancement de grade

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

- ➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 22,49 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	393 822 €	Charges de personnel*	88 554 €	➔	Soit 22,49 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	-----------	-----------------------	----------	---	---

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	46 030 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	14 868 €
Primes et indemnités versées :	454 €		
IFSE :	454 €		
CIA :	0 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	101 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	2 296 €		
Supplément familial de traitement :	24 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative			s			
Technique					s	s
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières			s		s	s

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 0,99 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	1,08%
Contractuels sur emplois permanents	0,00%
Ensemble	0,99%

- ⇒ Le RIFSEEP n'a pas été mis en place
- ⇒ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ 7 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2023
- ⇒ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A												
Catégorie B												
Catégorie C						s						

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 36 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 17 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	9,86%	4,66%	7,26%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	9,86%	4,66%	7,26%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,86%	4,66%	7,26%	0,00%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 50,0 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

➔ Aucun accident du travail déclaré en 2023

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie
- ➔ **DÉPENSES**
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2014

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

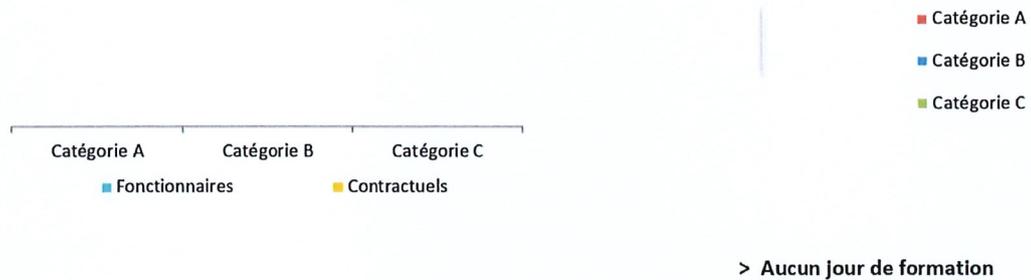
Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent

⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

Formation

➔ Aucun agent titulaire ou contractuel permanent n'a bénéficié d'un départ en formation en 2023

➔ Aucun jour de formation suivi par des agents permanents en 2023



Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité ne participe ni à la complémentaire santé de ses agents, ni aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2023

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2023

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2022

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	3. Absences Globales : Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*
---	--	--

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...)
Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

➔ En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : octobre 2024

Version 1

7°- QUESTIONS DIVERSES

A. Démarches auprès de la DRAC concernant l'Eglise Saint Sylvain

Monsieur le Maire précise que les démarches pour un diagnostic intérieur/extérieur de l'Eglise ont été budgétées en 2024. Contraints par des contingences d'organisation de travail, la DRAC n'a pu retenir notre dossier et a reporté son aide pour 2025.

B. Aménagement du Monument aux Morts (2 place stationnement 10 mn, 1 place livraison, 1 place handicapée), de la rue Gaillarde (arrêt et stationnement interdits) et de la Grande rue du Pont (arrêt et stationnement interdits sauf livraison)

Monsieur le Maire constate une amélioration dans la disponibilité des emplacements. Les quelques incivilités qui perdurent devraient se terminer. Les services de la gendarmerie devraient passer plus régulièrement à cet effet.

C. Nouvelle installation d'artisans à Pidou

Monsieur le Maire informe que les locaux à Pidou, anciennement utilisé par l'association Big Up 17!, accueillent désormais M. Thomas SARRETE, menuisier, et Mme Maryn ROUSSEAU-DUPONT, vitrailliste.

D. Aménagement de la Place G. Bouquet dans le cadre du cheminement du Coran

Monsieur le Maire informe que les emplacements pour les bancs supplémentaires ont été positionnés autour de la Place, ainsi que d'autres mobiliers urbains : poubelles et tables de pique-nique. A terme, des toilettes seront également installées.

E. Eclairage de la Tour

La mise en place du projecteur sur la Tour devrait être effectif pour les fêtes de fin d'année.

F. Marché de Noël

Monsieur le Maire rappelle que le Marché de Noël, organisé par le FRASS, se tiendra le dimanche 8 décembre 2024.

G. Travaux salles B. Morand

Les travaux d'ouvertures dans les salles B. Morand ont débuté, et devrait s'achever avant les vacances de Noël.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 20h20

Le Maire	Jean-Marc AUDOUIN	
Le secrétaire de séance	Alain MATHIEU	