

Le 8 décembre 2020 à 20h30, les membres du Conseil Municipal de la commune de Saint Martin de Bernegoue se sont réunis, en séance publique, salle du Foyer Rural sur la convocation qui leur a été adressée par M. Frédéric NOURRIGEON, Maire, conformément aux articles L. 2121-1, L. 2121-11 et L.2122-8 du Code Général des Collectivités territoriales.

Etaient présents : MM. Frédéric BONNEFONT, Jérôme CLARCK, Pascal CLERJEAU, Isabelle DEGUIL, Daniel GOY, Philippe LAIDET, Nathalie LAVILLONNIÈRE, Sandrine LONGEAU, Dominique MAURILLE, Fabrice MILLASSEAU, Frédéric NOURRIGEON, Delphine PERONNE, Eugénie POTHIER, Cécile RICHARD, Christine ROULLET.

Absents :

Mme Eugénie POTHIER est nommée secrétaire de séance puisque, selon l'article L.2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales, elle est la plus jeune des membres du conseil présents.

Le quorum de l'assemblée étant atteint, Monsieur le Maire ouvre la séance.

Le compte-rendu du conseil municipal du 9 novembre 2020 est adopté à l'unanimité.

PERSONNEL COMMUNAL

✓ RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) :

Sous cet acronyme se cache le nouveau dispositif indemnitaire de référence qui a, depuis fin 2016, remplacé la plupart des primes et indemnités existantes, sans perte de rémunération pour les agents concernés.

Il s'agit donc d'un régime indemnitaire composé de deux primes : d'une part, une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) versée mensuellement, d'autre part, un complément indemnitaire annuel (C.I.A.) versé annuellement.

Celles-ci sont cumulatives mais diffèrent dans leur objet comme dans leurs modalités de versement.

D201208-01 – RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

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

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

VU la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue sociale et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique,

VU le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat,

VU 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,

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

VU le décret n° 2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique d'Etat,

VU les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

VU les arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

VU le tableau des effectifs,

CONSIDÉRANT l'exposé du Maire,

Considérant que l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une cotation des postes à partir de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle. Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- ✓ Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- ✓ Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- ✓ Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Après en avoir délibéré,

DÉCIDE

A la majorité (M. Pascal CLERJEAU ne prend pas part au vote, son épouse faisant partie du personnel communal) d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) et la part complément indemnitaire annuel (CIA).

I – INDEMNITÉS DE FONCTIONS, SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E)

1/ BÉNÉFICIAIRES :

- ✓ Agents stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, comptant 6 mois d'ancienneté dans la collectivité
- ✓ Agents titulaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel
- ✓ Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel sur emploi permanent ou sur emploi non permanent comptant 6 mois d'ancienneté.

2/ DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA :

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés applicables aux fonctionnaires de l'Etat,

Chaque cadre d'emplois repris, ci-après, est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

Filière Administrative - Catégorie C

Adjoint administratifs territoriaux

Groupe	Emplois	MONTANT ANNUEL MAXIMAL (plafond)
Groupe 1	Secrétaire de Mairie	2 069,90 €
Groupe 2		

Filière Médico-sociale - Catégorie C

Adjoint administratifs territoriaux

Groupe	Emplois	MONTANT ANNUEL MAXIMAL (plafond)
Groupe 1	ATSEM	
Groupe 2	Assistante de vie scolaire	1 243,32 €

Filière Technique - Catégorie C

Agents de maîtrise territoriaux

Groupe	Emplois	MONTANT ANNUEL MAXIMAL (plafond)
Groupe 1	Agent communal – Atelier	2 313,15 €
Groupe 2	Adjoint technique – Atelier	1 243,32 €

Adjoint technique

Groupe	Emplois	MONTANT ANNUEL MAXIMAL (plafond)
Groupe 1	Cantinière	1 989,55 €
Groupe 2	Agents Mairie, école et services techniques	1 243,32 €

3/ L'EXCLUSIVITÉ :

L'I.F.S.E. est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions.

4/ L'ATTRIBUTION :

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté à partir des critères suivants :

- ✓ Le montant de l'I.F.S.E. sera déterminé en fonction du groupe de fonction
- ✓ Et selon l'expérience professionnelle détenue par l'agent, examinée au regard des critères suivants :
 - La connaissance acquise par la pratique
 - L'approfondissement et la consolidation des connaissances et du savoir-faire technique

- Le parcours professionnel de l'agent avant son arrivée selon les postes occupés
- La connaissance de l'environnement territorial, des procédures

5/ LE RÉEXAMEN DU MONTANT DE L'I.F.S.E. :

Le montant annuel attribué fera l'objet d'un réexamen :

- ✓ En cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- ✓ Au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions ou de cadre d'emploi et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...), afin de prendre en compte l'expérience professionnelle,
- ✓ En cas de changement de grade ou cadre d'emploi à la suite d'une promotion (avancement de grade, promotion interne, nomination suite concours).

6/ LES MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DE L'I.F.S.E. :

En cas de congés pour indisponibilité physique, le régime indemnitaire sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement dans les cas suivants :

- ✓ Maladie ordinaire
- ✓ Maternité, paternité, accueil de l'enfant et adoption
- ✓ Maladie professionnelle, accident de service et accident de trajet

Le régime indemnitaire sera suspendu lors des congés longue maladie, congé longue durée et grave maladie.

Le régime indemnitaire sera proratisé à hauteur du temps de travail effectif en cas de temps partiel thérapeutique.

7/ PÉRIODICITÉ DE VERSEMENT DE L'I.F.S.E. :

Le montant de l'I.F.S.E. sera versé mensuellement sur la base d'1/12^{ème} du montant annuel individuel attribué.

8/ LA DATE D'EFFET :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} mars 2021.

II – MISE EN PLACE DU COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A.)

1/ PRINCIPE :

Le Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.) sera versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel.

2/ BÉNÉFICIAIRES :

- ✓ Agents stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, comptant 6 mois d'ancienneté dans la collectivité
- ✓ Agents titulaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel
- ✓ Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel sur emploi permanent ou sur emploi non permanent comptant 6 mois d'ancienneté.

3/ DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA :

Chaque part du C.I.A. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés et applicables aux fonctionnaires de l'Etat,

Chaque cadre d'emplois repris, ci-après, est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants.

Les montants sont établis pour un agent à temps complet. Ils sont donc réduits au prorata de la durée de travail effectué pour les agents exerçant leur activité à temps partiel ou à temps non complet.

Les postes ont été classés dans les groupes de fonctions selon les critères suivants :

Filière Administrative - Catégorie C

Adjoint administratifs territoriaux

Groupe	Emplois	PLAFOND REGLEMENTAIRE
Groupe 1	Secrétaire de Mairie	100 €
Groupe 2		100 €

Filière Médico-sociale - Catégorie C

Adjoint administratifs territoriaux

Groupe	Emplois	MONTANT ANNUEL MAXIMAL (plafond)
Groupe 1	ATSEM	100 €
Groupe 2	Assistante de vie scolaire	100 €

Filière Technique - Catégorie C

Agents de maîtrise territoriaux

Groupe	Emplois	PLAFOND REGLEMENTAIRE
Groupe 1		100 €
Groupe 2		100 €

Adjoint technique

Groupe	Emplois	PLAFOND REGLEMENTAIRE
Groupe 1	Adjoint technique 2 ^{ème} classe	100 €
Groupe 2	Adjoint technique principal	100 €

4/ PÉRIODICITÉ ET MODALITÉS DE VERSEMENT DU C.I.A. :

Le C.I.A. fera l'objet d'un versement annuel en décembre de l'année N ou en janvier de l'année N+1 suite à l'entretien professionnel annuel et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre puisqu'il est attribué en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel de l'année écoulée.

Si l'agent a bénéficié de congé pour indisponibilité physique, le C.I.A. pourra être versé, uniquement si les critères d'attribution ont été satisfaits.

Le montant sera proratisé en fonction du temps de travail et en fonction de la date d'entrée dans la collectivité.

5/ L'ATTRIBUTION :

L'attribution individuelle du C.I.A. sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel à partir des critères ci-après :

- ✓ La qualité du travail effectué et atteinte des objectifs
- ✓ Présentéisme
- ✓ Les qualités relationnelles internes/élus/public
- ✓ Exécution d'un travail exceptionnel dans un contexte exceptionnel

6/ LA DATE D'EFFET :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} mars 2021.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

✓ LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG) :

L'article 30 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite « de transformation de la fonction publique » a institué les **Lignes Directrices de Gestion (LDG)** au sein de la fonction publique. L'élaboration des LDG permet de formaliser la politique des ressources humaines, de favoriser certaines orientations, de les afficher et d'anticiper les impacts prévisibles ou potentiels des mesures envisagées.

Les lignes directrices de gestion visent à :

- Déterminer la **stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines**, notamment en matière de GPEEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences)
- Fixer **des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels**.

Les LDG ne concernent pas la promotion interne. En effet, pour les collectivités territoriales et établissements publics obligatoirement affiliés à un centre de gestion, les lignes directrices de gestion en matière de promotion interne sont définies par le Président du Centre de gestion selon des modalités spécifiques.

Le nombre de postes ouverts au titre de la Promotion Interne est limité par les textes et ne doit représenter qu'une fraction des recrutements effectués au cours de l'année précédente. Ainsi, chaque année, le Centre de Gestion établit le nombre de postes ouverts à la promotion interne en fonction du nombre de recrutements intervenus l'année N-1 au sein des collectivités affiliées. Les collectivités souhaitant faire bénéficier un agent d'une promotion interne doit compléter un dossier de candidature au Centre de Gestion.

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

En d'autres termes, **chaque collectivité ou établissement doit définir une formalisation de ses procédures de gestion des ressources humaines d'ici le 31 décembre 2020**. Elles s'appliqueront en vue des **décisions individuelles** (promotions, nominations, ...) prises à compter du **1er janvier 2021**.

✓ CONTRAT DE TRAVAIL EMPLOYÉ COMMUNAL :

D201208-02 – CONTRAT DE TRAVAIL AGENT DES SERVICES TECHNIQUES

Depuis le 1^{er} mai 2019, un agent aux services techniques a été recruté à mi-temps par l'intermédiaire du Centre de Gestion. Cet agent est passé à temps complet depuis le 20 juillet 2020. Son dernier contrat prend fin au 31 décembre 2020 et réglementairement il n'est plus possible de le renouveler.

Pour autant, la charge de travail justifie l'emploi de deux agents sur la commune.

Dans l'hypothèse où le Conseil Municipal validerait la création de poste d'un nouvel agent aux services techniques, Monsieur le Maire propose deux possibilités de recrutement :

- Un contrat à durée déterminée de 2 ans renouvelable
- Un contrat dit « Parcours Emploi Compétences » qui a pour effet pour l'employeur d'obtenir une aide de l'Etat sur le salaire ainsi que l'exonération des cotisations patronales. A ce jour, nous n'avons pas le retour de Pôle Emploi sur l'éligibilité ou non de cet agent à ce dispositif. Ce contrat peut être conclu pour une période allant de 9 mois à 5 ans sous certaines conditions.

Monsieur le Maire propose donc au Conseil Municipal de se prononcer sur deux points :

- La création d'un poste d'agent communal employé aux services techniques
- La signature du contrat avec l'agent

Le conseil Municipal, à l'unanimité, valide la signature d'un contrat de travail avec l'agent concerné et en fonction des précisions apportées sur le « Parcours Emploi Compétences », autorise le Maire à signer le contrat le plus approprié et le plus intéressant pour les deux parties.

D201208-04 – CRÉATION DE POSTE

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

Il appartient donc au Conseil Municipal de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services.

Compte tenu de l'accroissement de travail constant, il convient de renforcer les effectifs des services techniques de la commune.

Monsieur Le Maire propose à l'assemblée :

La création d'un emploi d'agent communal polyvalent à temps complet pour travailler aux services techniques de la commune à compter du 1^{er} janvier 2021.

Cet emploi pourrait être pourvu par un fonctionnaire de catégorie C de la filière technique au grade d'adjointe technique territorial.

En cas de recrutement infructueux de fonctionnaire, les fonctions peuvent être exercées par un contractuel relevant de la catégorie C dans les conditions fixées à l'article 3-2 ou 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Il devra dans ce cas justifier d'une expérience professionnelle dans le secteur.

Le contrat 3-2 est conclu pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an. Sa durée peut être prolongée, 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. Les contrats relevant des articles 3-3 sont d'une durée maximale de 3 ans, renouvelable dans la limite totale de 6 ans. Au-delà, si ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

Le traitement sera calculé par référence à l'indice brut.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, décide à l'unanimité d'adopter la proposition du Maire et de modifier le tableau des effectifs comme suit :

<u>Filière.....</u>	:	Technique
<u>Cadre d'emploi.....</u>	:	Adjoint Technique
<u>Grade.....</u>	:	Adjoint technique territorial de 2ème classe
<u>Durée hebdomadaire</u>	:	35 h
<u>Ancien effectif.....</u>	:	0
<u>Nouvel effectif.....</u>	:	1

✓ **BILAN SOCIAL** :

Le bilan social constitue une obligation légale. Il est réalisé tous les deux ans et permet à la collectivité de faire le point sur ses effectifs et de pouvoir établir des points de comparaison avec d'autres communes de mêmes strates grâce à tous les tableaux qui en découlent (formation, absentéisme, temps de travail,...).

Il donne aussi des indications sur le bassin d'emploi local.

✓ **RÉUNION DU PERSONNEL** :

Une réunion du personnel est prévue le 21 décembre pour présenter le nouveau régime indemnitaire ainsi que les lignes directrices de gestion. Ce sera aussi l'occasion de faire le point sur cette année particulière.

✓ **FORMATION DU PERSONNEL** :

L'agent communal titulaire va renouveler son habilitation électrique lors d'une formation les 8 et 9 février 2021.

COMMUNE

✓ **DEVIS SIGNALISATION MARQUAGE AU SOL** :

D201208-03 – DEVIS SIGNALISATION ROUTIÈRE AU SOL DE LA COMMUNE

Le marquage au sol de la signalisation routière de la commune est à refaire ainsi que le parking de la Mairie. Pour ce dernier, cette signalisation matérialisera la création d'une place handicapée.

Des devis ont été demandés aux entreprises locales et c'est la SARL SIGNAL TP qui a été retenue par le Conseil Municipal pour un montant de 5 208,43 € HT et 6 250,12 € TTC

Le Conseil Municipal autorise le Maire à signer les devis et à engager toutes les démarches auprès des organismes pouvant accorder des subventions à ces opérations.

✓ **COUPE DE BOIS** :

Le Conseil Municipal autorise la coupe de bois à un particulier de la commune qui en avait fait préalablement la demande. La délibération n° D180209-01 du 9 février 2018 mentionnant le tarif de 15€ le stère sera appliqué. Le conseil municipal demande que le périmètre de coupe soit délimité à la peinture par les élus.

✓ **COMMISSION HAIES COMMUNALES ET CLASSÉES** :

La prochaine réunion aura lieu le 17 décembre 2020 à 18h30.

✓ DÉPLOIEMENT FIBRE OPTIQUE :

Les travaux devraient débuter à l'été 2021 et se terminer à la fin de la même année. L'installation s'appuierait sur le réseau existant soit en aérien ce qui implique des travaux d'élagage pour les propriétaires des parcelles traversées. Un plan nous sera fourni par l'entreprise.

100% de la commune sera couverte. Il y aura une zone nord (du quartier de la Monge au Portail Rouge) et une zone sud (du Bas-Berri à Fonclairouin en passant par Château-Gaillard).

L'entreprise en charge du déploiement « Poitou Numérique » s'appuie sur le réseau Orange et posera des terminaux optiques alimentant au maximum une douzaine de maisons.

Ensuite, chaque propriétaire sera libre de souscrire ou non à la fibre moyennant des frais de raccordements du terminal optique jusqu'à la maison et de choisir son opérateur.

Le site internet www.poitou-numerique.fr permettra de suivre l'avancée des travaux.

NIORT AGGLO

✓ TRANSFERT DES POUVOIRS DE POLICE SPÉCIALE DU MAIRE :

Conformément au III de l'article L. 5211-9-2 du code général des collectivités territoriales (CGCT), les maires peuvent notifier au président de l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI), dans les six mois qui suivent son élection, leur opposition au transfert de leurs pouvoirs de police spéciale en matière

- Assainissement,
- Règlementation de la gestion des déchets ménagers,
- Réalisation d'aire d'accueil ou de terrain de passage des gens du voyage,
- Circulation et stationnement,
- Autorisation de stationnement des taxis,
- Habitat insalubre.

Monsieur le Maire informe le Conseil Municipal que dans un courrier en date du 17 novembre 2020, il a notifié au Président de NIORT AGGLO son opposition au transfert des pouvoirs de police spéciale du Maire précités.

COMMISSION BIEN VIVRE À SAINT MARTIN DE BERNEGOUE

✓ COMMANDE D'ÉCO-CUPS :

Les gobelets ont été livrés et seront utilisés lors de manifestations et seront également mis à la disposition des associations qui en feront la demande.

✓ CADEAUX DE FIN D'ANNÉE AUX AÎNÉS :

Comme évoqué lors du précédent Conseil Municipal, le cadeau à destination des aînés en remplacement du traditionnel repas au vu du contexte sanitaire actuel sera livré le 11 décembre pour une distribution à partir du mercredi 16 décembre 2020.

✓ FESTIVAL 5^{ème} SAISON :

M. Dominique MAURILLE doit rencontrer Mme TOSI de NIORT AGGLO pour connaître le fonctionnement et la mise en œuvre de ce festival, prendre connaissance des spectacles proposés et du coût pour donner un accord de principe au plus tard le 18 décembre 2020.

Ces délais très courts s'expliquent là encore du fait de la crise sanitaire. Le festival n'a pu avoir lieu en 2020, le souhait de tous est qu'il puisse avoir lieu en 2021.

SIVU DU MARMAIS

✓ SOLDE COMPTABLE AU 08-12-2020 :

Après avoir réglé quelques factures de fournitures scolaires, les salaires et la mise à disposition de la secrétaire de Mairie, le solde s'élève à 840.31 €, ce qui reste correct pour arriver au terme de cette année.

Les appels d'acompte à contribution des communes pour 2021 seront faits fin janvier.

SYNDICATS D'EAU

✓ SYNDICAT MIXTE DU BASSIN VERSANT DE LA SÈVRE NIORTAISE :

D201208-05 – DÉSIGNATION D'UN RÉFÉRENT COMMISSION GÉOGRAPHIQUE AU SMBVSN

Le Syndicat Mixte du Bassin Versant de la Sèvre Niortaise assure depuis le 1^{er} janvier 2020 la mise en œuvre de la compétence Gestion des Milieux Aquatiques et Prévention des Inondations sur les communes et intercommunalités concernées par le bassin hydraulique afférent en Deux-Sèvres et Charente-Maritime. Le syndicat est constitué de 8 intercommunalités représentant 100 communes.

Les statuts prévoient l'instauration de commissions géographiques à l'échelle des sous-bassins hydrauliques à savoir :

- Autize-Vendée
- Sèvre Niortaise amont-Lambon-Chambon-Egray
- Guirande-Courance-Mignon
- Marais Mouillés

La Commission Géographique n'a pas de voix délibérative mais peut conseiller et être consultée par le Comité Syndical, à sa demande ou sur demande du comité. Elle a pour mission d'associer les communes à la définition du contenu et de la programmation des actions à mener, dans le cadre du budget voté par le Comité Syndical.

Afin de mettre en place cette instance de concertation, il est demandé au Conseil Municipal de nommer en son sein un représentant qui siègera à la ou aux commissions géographiques du ou des sous-bassins du secteur dans lequel se situe la commune.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré,

Décide, à l'unanimité, de désigner Philippe LAIDET en tant que Référent Commission Géographique au SMBVSN.

✓ SERTAD :

Sous l'impulsion de NIORT AGGLO, les syndicats d'eau auraient pour projet de signer une convention pour constituer une Société Publique Locale – Société des Eaux du Niortais qui aurait pour objet :

- La gestion du service public industriel et commercial d'eau potable ;
- La protection de la ressource d'eau potable sur le territoire des collectivités territoriales et leurs groupements actionnaires ;
- La production d'eau potable ;
- Le traitement de l'eau potable ;

- Le transport de l'eau potable sur l'ensemble du territoire des collectivités territoriales et leurs groupements actionnaires ;

- Le stockage de l'eau potable ;
- La distribution de l'eau potable auprès des usagers sur l'ensemble du territoire des collectivités territoriales et leurs groupements actionnaires.

QUESTIONS DIVERSES

✓ COMMISSION BUDGET-SUBVENTIONS :

La commune dispose de peu de moyens financiers. C'est pourquoi des études sont en cours pour essayer de rationaliser certaines dépenses :

- Coût de l'assiette à la cantine
- Produits d'hygiène et d'entretien
- Vêtements professionnels
- Renégociation des prêts en cours

✓ BULLETTIN MUNICIPAL :

Le prochain bulletin sera distribué dans les boîtes aux lettres dans la 2^{ème} quinzaine de janvier.

✓ DÉCORATIONS DE NOËL :

Le Maire tient à remercier toutes les personnes (élus, conjoints d'élus et personnel communal) qui se sont investies pour égayer un peu la commune.

Commune de Saint Martin de Bernegoue
Registre des délibérations du Conseil Municipal - **Séance du 8 décembre 2020**

Frédéric NOURRIGEON, Maire	Frédéric BONNEFONT	Jérôme CLARCK
Pascal CLERJEAU	Isabelle DEGUIL	Daniel GOY
Philippe LAIDET	Nathalie LAVILLONNIÈRE	Sandrine LONGEAU
Dominique MAURILLE	Fabrice MILLASSEAU	Delphine PERONNE
Eugénie POTHIER	Cécile RICHARD	Christine ROULLET