PROCES-VERBAL DU CONSEIL MUNICIPAL de la Commune de Fouquebrune

en date du 16 octobre 2023

Date de convocation : 09 octobre 2023

L'An Deux Mil Vingt Trois, le 16 octobre, à 20h 30, Le Conseil Municipal de la Commune de Fouquebrune, légalement convoqué, s'est réuni en séance ordinaire, sous la présidence de Chantale GOREAU, Maire.

Etaient présents, tous les membres en exercice, à l'exception de :

Absent : Isabelle AUVIN,
Absent excusé :
Absent représenté : Laëtitia PLUMAT, Rony RIUS

Le Président ayant ouvert la séance et fait l'appel nominal, il a été procédé, en conformité avec l'article L. 2121-17 du Code Général des Collectivités Territoriales à l'élection d'un secrétaire pris au sein du Conseil, Monsieur Yoan MOREAU est désigné pour exercer cette fonction.

Les élus présents physiquement constituent le quorum nécessaire aux délibérations.

Il est donné lecture du procès-verbal de la dernière réunion de conseil, en date du 11/09/2023.
Ce procès-verbal n'apporte aucune remarque et est adopté.

Ordre du jour de la séance :

- Actualisation des tarifs de la redevance assainissement collectif- délibération
- Ossuaire communal n°2
- Recrutement des agents recenseurs pour 2024
- Convention « CDGRH+ »

Actualisation des tarifs de la redevance assainissement collectif

Madame le Maire rappelle aux membres du Conseil municipal, le tarif actuel pour la redevance au service assainissement.

Le Montant actuel est de:

- part fixe: 54€/logement
- part proportionnelle: 1,48€/m3

Elle propose une modification tarifaire à compter du 01 janvier 2024, ce qui amènerait au montant suivant:

- part fixe: 55€/logement
- part proportionnelle: 1,50€/m3

Ouï l'exposé et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal approuve à l'unanimité la modification tarifaire à compter du 01 janvier 2024.

Ossuaire communal n°2

Vu le code général des Collectivités Territoriales et notamment l'article L.2223-4 prévoyant qu'un arrêté du Maire affecte à perpétuité, dans le cimetière communal, un ossuaire pour y déposer les restes des personnes inhumées dans les terrains non concédés, après expiration du délai de rotation de cinq ans, ainsi que les restes des corps inhumés dans les concessions (concessions temporaires) dont les durées sont expirées et qui n'ont pas été renouvelées ou qui ont été reprises après constat d'abandon (concessions perpétuelles).

L'ossuaire accueille également les urnes des sépultures non renouvelées. Un 1er ossuaire avait été crée mais celui-ci étant plein, il convient d'en créer un deuxième.

Dans le cimetière de Fouquebrune, il existe un emplacement situé dans le nouveau cimetière entre la concession NEBOUT et FAURIE, concession n°1-011 qui pourrait être affecté à perpétuité pour y recevoir les restes mortels exhumés.

Les restes mortels y seront déposés après avoir été préalablement réunis dans des reliquaires ou sacs à ossements. Ce dépôt définitif s'effectuera avec le respect et la dignité qu'impose la manipulation de corps exhumés et dans les normes d'hygiène et de sécurité imposés par la loi.

Un registre des noms des personnes dont le corps ont été déposés à l'ossuaire, même si aucun reste mortel n'a été touvé, sera tenu par le personnel qualifié de la Mairie.

Ouï l'exposé de Madame le Maire et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide:

- de créer un deuxième ossuaire à l'emplacement n°1-011; ossuaire communal n°2
- donne à Mme le Maire le pouvoir de signer l'arrêté créant cet ossuaire.

Recrutement des agents recenseurs pour 2024

Le Maire rappelle à l'assemblée la nécessité de créer des emplois d'agents recenseurs afin de réaliser les opérations du recensement 2024 ;

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 3,

Vu la loi n° 2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité et notamment son titre V ;

Vu le décret n° 2003-485 du 5 juin 2003 relatif au recensement de la population ;

Vu le décret n° 2003-561 du 23 juin 2003 portant répartition des communes pour les besoins de recensement de la population ;

Vu le décret n° 88-145 modifié du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels ;

Sur le rapport du maire ,après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide à l'unanimité:

- La création d'emplois de contractuels en application de l'article 3 de la loi précitée, pour faire face à des besoins occasionnels ou saisonniers à raison :

- De deux emplois d'agents recenseurs, contractuels, à temps non complet, pour la période allant du 18 janvier au 17 février 2024. Les agents seront payés à raison de :
  -1,00 € par logement
  -1,50€ par habitants.

La collectivité versera un forfait de 100€ pour les frais de transport.
Les agents recenseurs recevront 17 € pour chaque séance de formation.

Convention « CDGRH+ »

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale propose une nouvelle convention de services facultatifs relatifs

à l'accompagnement des collectivités dans la gestion de leurs ressources humaines.
Il entend ainsi pouvoir répondre, au-delà de ses missions obligatoires, à des sollicitations ponctuelles de collectivités confrontées à des difficultés diverses ou souhaitant se faire aider pour la conduite de projets divers dans le domaine de la gestion du personnel.

Cette convention structure les solutions d'appuis ponctuels ou d'accompagnements méthodologiques suivantes :

- Prestation de calcul des droits en matière de reprise de services lors de la nomination d'un agent :

Les agents nommés en qualité de stagiaire bénéficient d'une prise en compte de leur parcours professionnel antérieur pour leur classement d'échelon. Les règles de ces reprises de services antérieurs sont variables selon le cadre d'emploi de recrutement.
Eut égard à la technicité et au temps nécessaire à ces calculs, le CDG 16 permet à l'adhérent de se décharger de cette tâche ponctuelle lorsqu'il le souhaite.

- Secours ponctuel en matière de paye et de remplacement de secrétaire de mairie :

Afin de palier à l'absence ou au besoin de renfort d'un personnel secrétaire de mairie, les communes de moins de 2 000 habitants peuvent faire appel au CDG 16 pour une prise en charge ponctuelle de certaines tâches prioritaires.
A la différence du service Remplacement-Renfort qui propose la mise à disposition d'un agent recruté par le CDG, selon les conditions fixées par la collectivité demandeur pour assurer un remplacement de plus ou moins long terme, les services « S.O.S. paye » et « S.O.S. S.M.I. » s'effectuent sur la base d'un nombre d'heures et une durée limitée destinés à permettre à la collectivité de s'organiser et d'assurer une continuité de service dans l'urgence.

- Tout accompagnement technique : élaboration des LDG, GPEEC, fiche de poste, tableau des effectifs…

- Conseil en organisation :

Le conseiller en organisation aide la collectivité à renforcer durablement son efficacité et son efficience et à adapter son organisation aux évolutions du service public.
Par exemple : mise en place d'une nouvelle équipe, fusion ou mutualisation, création d'une commune nouvelle, démarche de maîtrise de l'absentéisme, révision d'un protocole d'aménagement du temps de travail, refonte d'emplois du temps, mise en place de l'annualisation, mise en place d'une démarche de Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (GPEEC), optimisation de la masse salariale, réflexion relative au régime indemnitaire, mise en place d'un règlement intérieur, mise en place des entretiens professionnels…

- Evaluation des Risques Psycho-Sociaux

Dans toute organisation professionnelle, les relations hiérarchiques, sociales, interpersonnelles, les émotions, les valeurs, les sentiments, les non-dits, les incompréhensions…, façonnent un environnement de travail et peuvent aboutir à cristalliser des tensions et générer des dysfonctionnements.
Prévenir les risques psycho-sociaux est un véritable enjeu en termes de santé des agents mais également de qualité de vie au travail et de performance collective.
Interroger l'organisation mais aussi le sens et les relations au sein de celle-ci, c'est agir pour améliorer le climat et les conditions de travail afin de pouvoir mieux travailler ensemble.
Le CDG 16 propose de réaliser une évaluation des facteurs de risques et aider l'adhérent à élaborer un plan d'actions de prévention.

- Médiation conventionnelle

Un conflit professionnel provoque inévitablement des souffrances individuelles et une altération du bon fonctionnement du service ou de la collectivité dans son ensemble.

La médiation conventionnelle s'entend de tout processus structuré par lequel les parties à un litige tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide du Centre de Gestion désigné comme médiateur en qualité de personne morale.
Elle vise également à rapprocher les parties dans le cadre d'une procédure amiable, plus rapide et moins couteuse qu'un contentieux engagé devant le juge administratif.

- Enquête administrative :

L'enquête administrative vise à éclairer l'autorité territoriale de manière objective sur les faits intervenus lorsqu'elle est confrontée à un incident tel qu'un signalement pour acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, d'atteintes volontaires à l'intégrité physique, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation, ainsi que tout autre incident verbal, conflit interpersonnel et enfin lors de manquements aux obligations ou fautes.
Elle permet d'établir la matérialité des faits et des circonstances afin de faciliter la prise de décision objective sur les mesures à prendre aussi bien d'ordre réglementaire (dépôt de plainte, procédure disciplinaire) que managérial.

Dans le cadre de l'engagement d'une procédure disciplinaire, l'enquête administrative va permettre de confirmer ou pas la faute, d'aider l'autorité territoriale à définir un niveau de sanction proportionnée, d'étayer le dossier disciplinaire.

Dans le cadre du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, l'enquête administrative vise à établir la matérialité de faits et de circonstances des signalements reçus et ainsi dresser un rapport d'enquête restituant les éléments matériels collectés auprès de l'ensemble des protagonistes. Sur la base de ces éléments, la collectivité décide des suites à donner au signalement.

La convention peut être signée à tout moment mais le fait d'adhérer à celle-ci en amont du besoin permet d'être plus réactif en cas de situation urgente.
En effet, l'adhésion est gratuite, seules les éventuelles prestations sollicitées seront soumises à tarifications telles que détaillées dans ladite convention.

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

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

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le projet de convention ci-annexé ;

Considérant que notre collectivité pourrait souhaiter recourir aux services proposés par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente dans le cadre de la gestion de son personnel et de ses besoins de conseils ou d'accompagnement ;

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

- décide d'adhérer à la convention de service « CDGRH+ » du Centre de Gestion ;

- autorise Mme le Maire à signer la convention de service « CDGRH+ », avec le Centre de Gestion de la Charente.

Questions diverses :

Point sécurité autour de l'école : pose de panneaux « Interdiction de stationner et d'arrêt »
Point lotissement : vente terrain en standby
Réunion associations le 20/09/2023 à 20h.
Repas des ainés : 03/12/2023 avec une animation karaoké

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 22h00

DATE PROCHAIN CONSEIL LE 13 NOVEMBRE 2023

OBSERVATIONS	SIGNATURES	
	Secrétaire de séance	Maire
	Yoan MOREAU	Chantale GOREAU