

NOTE DE SYNTHESE
CONSEIL MUNICIPAL
Du 9 mai 2023

-
1. Approbation du PV du dernier conseil municipal en date du 18 avril
 2. Désignation d'un secrétaire de séance
 3. Point sur le service minimum avec des parents d'élèves
 4. Modification du régime d'astreintes
 5. Modification du régime indemnitaire (RIFSEEP)
 6. Convention de partenariat CCBE
 7. Demandes de subvention
 8. Questions diverses
-

Date de convocation : 02/05/2023

Membres élus : 19 ; en fonction : 19 ; présents : 18 ; votants : 18

Sous la présidence de Madame Barani Marie-Pierre, Maire de Chabons

Membres présents : BARANI Marie-Pierre, CHARLETY Philippe, ORTUNO Michelle, BOZON Pierre, PERON Catherine, RIVIERE Denis, DURAND Lionel, GAILLARD Claude, LEDEUIL Estelle, LACROIX Franck, BRECHET Alexandre, MEYER Sylvie, MEUNIER-BLANCHON Emma, PELLERIN Annick, BURTIN Nicole, VIAL Ludivine, MARTIN David, GUILLERMIN Romuald.

Membres excusés : COMBET Stéphane

1. Approbation du PV du dernier Conseil Municipal en date du 18 avril

Le PV est adopté à l'unanimité des voix.

2. Désignation du secrétaire de séance

Catherine Péron est désignée secrétaire à l'unanimité des voix.

3. Point sur le service minimum avec des parents d'élèves

Lors de la dernière séance du conseil municipal du 18 avril, les élus avaient débattu pour maintenir ou changer leur position concernant le service minimum d'accueil à l'école en cas de grève. Il avait été décidé de maintenir la position actuelle c'est-à-dire de ne pas le mettre en place pour des raisons de responsabilité pénale et dans l'esprit de « ne pas passer » l'effort de grève des grévistes éventuels.

Deux parents d'élèves étaient présents lors de cette séance du conseil du 9 mai afin de faire part de leur sentiment. Ils comprennent la position du conseil municipal et sont d'accord pour dire qu'il ne serait pas satisfaisant que des personnes non qualifiées (hors personnel périscolaire) assurent ce SMA comme c'est prévu par la législation. Cependant, les parents d'élèves souhaiteraient former un groupe de réflexion avec des élus pour leur proposer des solutions en fonction de différents scénarii. Il est décidé que Madame Barani et Madame Péron rencontreront deux parents d'élèves dans le cadre d'une commission d'études sur ce sujet un vendredi en fin de journée. Date à définir.

4. Modification du régime d'astreintes

Afin de prendre en compte le fait que la Directrice Générale des Services doit régulièrement intervenir en dehors de ses horaires de travail et notamment les week-ends, il est proposé de modifier le régime d'astreintes existant (délibéré en juin 2021) qui ne concernait que la filière technique pour ajouter une astreinte dite de décision concernant la filière administrative.

Le fait d'être en astreinte est rémunéré par une indemnité versée chaque mois suivant les montants réglementaires suivants :

ASTREINTE DE DECISION					
L'astreinte de décision : cette astreinte concerne la situation du personnel d'encadrement pouvant être joint directement par l'autorité territoriale en dehors des heures d'activité normale du service afin de prendre les mesures et les dispositions nécessaires.					
Tableaux récapitulatifs du régime des astreintes et permanences pour l'ensemble des agents territoriaux à l'exception de la filière technique.					
Astreinte :					
Indemnisation ou compensation des astreintes					
PERIODES D'ASTREINTES	Une semaine d'astreinte complète	Nuit	Dimanche ou jour férié	Samedi ou journée de récupération	Week-end du vendredi soir au lundi matin
INDEMNITES D'ASTREINTES	121 €	10 €	34,85 €	25 €	76 €
(Arrêté du 3/11/2015)					

Il est donc proposé au Conseil Municipal de voter la délibération suivante. Le Conseil Social Territorial a donné un avis positif.

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 7-1 ;

Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale, et notamment ses articles 5 et 9,

Vu le décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale,

Vu la délibération n°2021-030 du 10/06/2021 concernant les heures supplémentaires et les indemnités horaires pour travaux supplémentaires,

Vu la délibération n°2021-003 du 8 juin 2021 concernant la mise en place des astreintes,

Vu l'avis du Comité Social Territorial du 25 avril 2023,

CONSIDÉRANT qu'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, que la durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail,

COMPTE-RENDU DU CONSEIL MUNICIPAL – 9 mai 2023

CONSIDÉRANT qu'il y a lieu d'instaurer un régime d'astreinte adapté aux besoins de la collectivité,

Il est proposé d'adopter les dispositions suivantes :

ASTREINTE DE DECISION

Au vu des nécessités de la collectivité, une astreinte de décision est mise en place pour les personnels relevant de la Filière Administrative. Cette astreinte concerne la situation du personnel d'encadrement pouvant être joint directement par l'autorité territoriale en dehors des heures d'activité normale du service afin de prendre les mesures et les dispositions nécessaires.

Agents concernés :

Les fonctionnaires et les agents contractuels faisant partie du personnel de direction de la Filière Administrative figurant au tableau des emplois de la collectivité peuvent être amenés à effectuer des astreintes de décision pour répondre à divers besoins de la collectivité.

Durée des Astreintes de décision :

Les astreintes peuvent couvrir toute période nécessaire au regard du besoin de la collectivité.

Motif des Astreintes de décision :

Administratif

Indemnisation des périodes d'astreintes de décision :

Toute astreinte donne lieu au versement sur la paye d'une Indemnité d'astreinte selon les taux réglementaires (voir Annexe n°1 intitulée « indemnités astreintes » à jour à la date de la présente délibération).

Interventions rémunérées :

Le principe de la rémunération des interventions de décision n'est pas retenu.

Les temps interventions seront comptabilisés comme des heures complémentaires ou supplémentaires qui seront récupérées sous une période de six mois (voir délibération sur les heures supplémentaires).

ASTREINTE D'EXPLOITATION

Au vu des nécessités de la collectivité, une astreinte d'exploitation est maintenue pour les personnels relevant de la Filière Technique.

Agents concernés :

Les fonctionnaires et les agents contractuels relevant des grades de la Filière Technique figurant au tableau des emplois de la collectivité peuvent être amenés à effectuer des astreintes d'exploitation pour répondre à divers besoins de la collectivité.

Durées des Astreintes d'exploitation :

Les astreintes peuvent couvrir toute période nécessaire au regard du besoin de la collectivité.

Motifs des Astreintes d'exploitation :

Technique (interventions techniques et déneigement)

Indemnisation des périodes d'astreintes d'exploitation :

Toute astreinte donne lieu au versement sur la paye d'une Indemnité d'astreinte selon les taux réglementaires (voir Annexe n°1 intitulée « indemnités astreintes » à jour à la date de la présente délibération).

COMPTE-RENDU DU CONSEIL MUNICIPAL – 9 mai 2023

Interventions rémunérées :

Le principe de la rémunération des interventions d'astreinte n'est pas retenu.

Les temps interventions seront comptabilisés comme des heures supplémentaires qui seront récupérées sous une période de six mois (voir délibération sur les heures supplémentaires).

Dispositions diverses :

Les véhicules de service sont à récupérer dans les locaux municipaux (pas de remise de véhicule au domicile de l'agent d'astreinte).

Les réponses téléphoniques dans le cadre de l'astreinte ne sont pas considérées comme des temps d'intervention.

La présente délibération prend effet au 01 mai 2023.

Trois élus s'abstiennent. Adopté à la majorité des voix.

5. Modification du régime indemnitaire (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 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

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 et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

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

Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu le décret n° 2016-4916 du 27 décembre 2016,

Vu la circulaire DGCL /DGFIP du 3 avril 2017

Vu les arrêtés fixant les montants de référence pour les services de l'Etat

Vu la délibération n°2018-09-01 du 9 octobre 2018 instaurant le régime indemnitaire et celle du 5 octobre 2021 la mettant à jour,

Vu l'avis du Comité Technique en date du XXX,

Vu le tableau des effectifs,

Pour rappel, le régime indemnitaire se compose de deux éléments :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée aux fonctions exercées par l'agent et à son expérience professionnelle,
- le complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

I.- Mise en place de l'IFSE

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires. Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au regard :

COMPTE-RENDU DU CONSEIL MUNICIPAL – 9 mai 2023

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

Pour chacun des 3 critères, les postes de tous les agents sont analysés afin de déterminer pour chacun deux, le niveau global de présence des critères dans le poste.

A.- Les bénéficiaires

Après en avoir délibéré, décide d'instaurer 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.) :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- aux agents contractuels permanents et non permanents,
- Tous les cadres d'emplois au titre desquels des emplois sont ouverts dans la collectivité sont concernés

B.- La détermination des groupes de fonctions et des montants maxi :

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

INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)				
Ville de Chabons				
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS tous cadres d'emplois	Critères	MONTANT MENSUEL FIXE pour un temps complet (exprimé en brut)	PLAFOND ANNUEL pour un temps complet (selon montants réglementaires)
Groupe 6	<i>Agents d'exécution – Catégorie C</i>	<i>Application de consignes</i>	150 €	11 340 €
Groupe 5	<i>Assistant de Responsable de service et / ou Agents autonomes sur le poste – Catégorie C</i>	<i>Application de consignes avec responsabilité spécifique (continuité de responsabilité du supérieur hiérarchique ou capacité d'autonomie</i>	200 €	11 340 €
Groupe 4	<i>Responsable de Mission Catégorie C</i>	<i>Missions éducative, technique, administrative</i>	250 €	11 340 €
Groupe 3	<i>Responsable d'un service – Catégorie C</i>	<i>Pilotage d'un service (administratif, urbanisme, finances, technique)</i>	300 €	11 340 €
		<i>Pilotage d'un service (administratif, urbanisme, finances, technique) avec 15 ans d'ancienneté dans le poste</i>	350 €	11 340 €
Groupe 2	<i>Responsable d'un service administratif – Catégorie B</i>	<i>Pilotage d'un service (administratif, urbanisme, finances)</i>	400 €	17 480 €
Groupe 1	<i>Direction des Services – Catégorie A et assimilés</i>	<i>Pilotage de l'ensemble des Services Municipaux</i>	880 €	36 210 €

COMPTE-RENDU DU CONSEIL MUNICIPAL – 9 mai 2023

C.- Le réexamen du montant de l'I.F.S.E.

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

- en cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions selon critères établis ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions)
- tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (cf paragraphe D)
- pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement

D.- La Prise en compte de l'expérience professionnelle des agents et de l'évolution des compétences.

Pour le réexamen de l'IFSE tous les 4 ans en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent, il est précisé les éléments suivants.

La part d'IFSE sera augmentée à titre individuel de 30 % au maximum pour tenir compte de l'acquisition d'expérience professionnelle. Cette augmentation ne peut conduire à un montant total d'IFSE supérieur au montant du groupe supérieur.

Les montants individuels attribués par l'autorité territoriale par arrêté, prennent en compte les critères suivants (cotation indiquée pour chaque critère) :

1. Consolidation des conditions d'exercice des fonctions (maximum + 15% du montant antérieur d'IFSE) :
 - Développement de l'autonomie
 - Développement de la polyvalence
 - Aptitude à savoir gérer les dossiers ou situations complexes, les impondérables, les évènements exceptionnels
2. Approfondissement des savoirs techniques, des pratiques et montée en puissance (maximum + 10% du montant antérieur d'IFSE) :
 - Volonté à suivre des formations professionnelles qualifiantes
 - Volonté de préparer des examens et des concours
 - Aptitude à se documenter
 - Aptitude à réaliser les connaissances acquises
3. Capacité à exploiter l'expérience acquise (maximum 5% du montant antérieur d'IFSE)
 - Diffusion de son savoir à autrui, partage des connaissances
 - Capacité à l'initiative et à faire des propositions

E.- Les modalités de maintien ou de suspension de l'I.F.S.E.

Maintien intégral du régime indemnitaire

Le versement des primes et indemnités est maintenu pendant les périodes de :

- Congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence
- Congés de maternité ou paternité, ou congés d'adoption
- Accidents de travail, maladies professionnelles reconnues
- Formation

Maintien partiel du régime indemnitaire

- Maintien des primes et indemnités aux agents en congé de maladie ordinaire : le régime indemnitaire suivra toutefois le sort du traitement (ainsi, lorsque la rémunération sera à demi-traitement, le régime indemnitaire sera également proratisé de moitié).
- Maintien des primes et indemnités aux agents en temps partiel thérapeutique au prorata de la durée de service

NB : l'agent ne perçoit aucune rémunération : traitement + régime indemnitaire + NBI durant les journées de carence : ces journées ne doivent donc pas être décomptées dans le délai de carence sinon l'agent serait doublement pénalisé ces jours-là.

Suspension du régime indemnitaire

- En cas de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, le régime indemnitaire est supprimé.

COMPTE-RENDU DU CONSEIL MUNICIPAL – 9 mai 2023

Cependant, lorsque le congé de maladie ordinaire est transformé en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie après avis du comité médical, les primes et indemnités déjà versées demeurent acquises : le régime indemnitaire déjà versé dont le montant suivra le sort du traitement ne sera pas redemandé à l'agent concerné.

- Durand la Période de Préparation au Reclassement.

F.- Périodicité de versement de l'I.F.S.E.

Le versement sera mensuel. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

G.- Clause de revalorisation l'I.F.S.E.

Les montants maxima évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

II.- Mise en place du complément indemnitaire annuel (CIA)

Le complément indemnitaire annuel est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

Le versement de ce complément est facultatif.

A.- Les bénéficiaires du CIA

Après en avoir délibéré pour fixer les montants plafonds et les conditions d'attribution, l'établissement pourra décider d'instaurer à titre individuel, dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat le complément indemnitaire annuel aux :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- aux agents contractuels permanents et non permanents.

B.- La détermination du montant du CIA

Le CIA est attribué individuellement sur la base de l'évaluation annuelle réalisée en fin d'année par l'autorité territoriale. Le montant maximal est de 700 € pour tous les groupes de fonction.

Ces montants ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre, ils peuvent être compris entre 0 et 100 % du montant maximal.

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères d'évaluation suivants.

1. Réalisation des objectifs = 40%
2. Respect des délais d'exécution = 10%
3. Compétences professionnelles et techniques = 20 %
4. Qualités relationnelles = 10%
5. Capacité d'encadrement = 10%
6. Disponibilité et adaptabilité = 10 %

Les pourcentages suivants seront appliqués suite à l'évaluation

- Très satisfaisant : 100%
- Satisfaisant : 75 %
- En cours d'amélioration : 50 %
- Peu satisfaisant : 25 %
- Inexistant : 0%

COMPTE-RENDU DU CONSEIL MUNICIPAL – 9 mai 2023

COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (Part facultative du RIFSEEP)				
Ville de Châbons				
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	Critères	PLAFOND ANNUEL RETENU PAR LA COMMUNE	PLAFOND ANNUEL (selon montant réglementaire)
Groupe 6	<i>Agents d'exécution</i>	<i>Application de consignes</i>	700 €	1 200 €
Groupe 5	<i>Assistant de Responsable de service ou Agents autonomes sur leur poste</i>	<i>Application de consignes avec responsabilité spécifique (exemple : continuité de responsabilité du supérieur hiérarchique ou capacité d'autonomie)</i>	700 €	1 200 €
Groupe 4	<i>Responsable de Mission</i>	<i>Missions éducative, technique, administrative</i>	700 €	1 260 €
Groupe 3	<i>Responsable d'un service – catégorie C</i>	<i>Pilotage d'un service</i>	700 €	1 260 €
Groupe 2	<i>Responsable d'un service administratif – catégorie B</i>	<i>Pilotage d'un service administratif</i>	700 €	1 260 €
Groupe 1	<i>Direction des Services</i>	<i>Pilotage de l'ensemble des Services Municipaux</i>	700 €	1 260 €

C.- Les modalités de maintien ou de suppression du CIA

Il sera fait application des mêmes modalités que pour l'IFSE.

D.- Périodicité de versement du complément indemnitaire

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement à l'issue de la période des entretiens annuels de fin d'année, si possible en décembre et en tout état de cause en un seul versement par an et par agent.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

E.- Clause de revalorisation du CIA

Les montants maxima évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

III. Les règles de cumul

L'I.F.S.E. et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

A titre indicatif, à la date de la présente délibération, le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra se cumuler avec :

- la prime de fonction et de résultats (PFR),
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),

COMPTE-RENDU DU CONSEIL MUNICIPAL – 9 mai 2023

- l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),
- la prime de service et de rendement (P.S.R.),
- l'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- la prime de fonction informatique
- l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes
- l'indemnité pour travaux dangereux et insalubres

A titre indicatif, à la date de la présente délibération, l'I.F.S.E. est cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel.
- L'indemnité de responsabilité des régisseurs

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I.A, décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

IV. Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au : 01/06/2023

La ou les délibérations instaurant le régime indemnitaire antérieurement sont modifiées ou abrogées en conséquence, hormis celles concernant les primes des cadres d'emplois non éligibles au RIFSEEP.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Adopté à l'unanimité des voix.

6. Convention de partenariat CCBE

Madame le Maire présente un projet de convention de partenariat avec la CCBE concernant l'organisation et la réalisation d'Actions d'Intérêt Collectif (AIC) pour un public jeunesse, exclusivement âgés de 12 à 17 ans et inscrit à l'accueil de loisirs jeunes. Pour les collectivités, l'objectif est de valoriser l'investissement du public sur le territoire et d'encourager un engagement citoyen. Pour le public, l'intérêt vise prioritairement à réduire le financement de leurs activités.

Il est demandé au Conseil de délibérer pour autoriser Madame le Maire à signer cette convention et tout document y afférent.

Adopté à l'unanimité.

7. Demandes de subvention

Catherine Péron, adjointe, présente les demandes de subvention des associations.

- Subventions sportives :
 - Union Châbonnaise : 27 enfants X 20 +5 € = 675 €
 - Terres Froides Basket : 12 enfants de moins de 18 ans licenciés X 20 + 5€ = 300 €
- Subventions annuelles
 - Comité des fêtes : 2500 €

Il est précisé que ces montants sont bien inscrits au budget.

Il est demandé au Conseil Municipal de délibérer sur ces demandes de subvention.

Adopté à l'unanimité des voix.

8. Journées du patrimoine : demandes de subventions à la CCBE et au Conseil Départemental

Dans le cadre des journées du patrimoine, la Commission Culture, en partenariat avec l'association historique des Terres Froides (Jérôme Bellet), a décidé de mettre en valeur le patrimoine Châbonnais en installant des panneaux ou pupitres représentant le Châbons d'antan.

Deux types de supports seront installés : des panneaux simples (à fixer au mur) et des pupitres.

Les monuments et supports sélectionnés (15 emplacements) sont les suivants :

	PANNEAU SIMPLE	PUPITRE	
LA GARE		X	à confirmer
CHEMIN EGLISE VERS LA CROIX		X	
EGLISE		X	
EGLISE TRAITEUR BARBIER		X	
PUPETIERE		X	
MAIRIE/ECOLE GARCONS	X		
MAISON ROUGE		X	
ÉCOLE FILLES + GYMNASSE		X	à confirmer
MONUMENT AUX MORTS		X	
ECOLE PUBLIQUE/HALLES		X	
HOTEL DU COMMERCE LA POSTE		X	
ENTRÉE DU VILLAGE ROUTE DE GRENOBLE	X		
USINE GUENAUD / PONT		X	
LA TOUVIERE		X	
FERME DURAND		X	

Sur chaque support on pourra trouver : des photos, un texte succinct, le logo de Châbons et celui de l'association historique des Terre Froides et un QR Code pour télécharger du contenu.

Ces panneaux seront également référencés sur un triptyque « parcours patrimonial » représentant le plan de Châbons.

Pour réaliser les panneaux et les pupitres, l'entreprise retenue est PIC BOIS qui avait réalisé les panneaux des balades.

Le budget prévu est d'environ 10 500 € HT. Des subventions pourront être demandées à la CCBE et au Conseil Départemental. Pour cela, **il est demandé au Conseil d'approuver le projet et d'autoriser Madame le Maire à demander les subventions indiquées.**

Adopté à l'unanimité.

9. Questions diverses

- Pierre Bozon :
 - travaux supplémentaires à l'église sur le pignon côté nord (+28 000 €). Plus-value échafaudage, zinguerie : environ + 100 000 €
 - A rencontré l'architecte pour le projet d'extension de bibliothèque (90m²)
- Marie-Pierre Barani :
 - Subvention du fonds de péréquation supérieure à ce qui avait été provisionné au budget (145 952€ au lieu de 100 000 €)

COMPTE-RENDU DU CONSEIL MUNICIPAL – 9 mai 2023

- Rencontre prévue avec un atelier d'architecture pour faire une étude paysagère de la cour de l'école publique (végétalisation). 5 040€ d'honoraires.
- Alexandre Brechet :
 - audit énergétique pour l'école publique, un seul devis reçu Ellipsisio (10 000 € TTC)
- Michelle Ortuno :
 - Magasin pour rien, grand succès.
 - Thé dansant confirmé pour le 11 juin du CCAS
- Nicole Burtin :
 - Désherbage de la bibliothèque prévu pour les journées du patrimoine (vente de livres)
- Denis Rivière :
 - Devis de voirie en attente.
 - Elagage début juin.
 - Rdv visio pour le gymnase et réunion AEP/OGEC pour le problème de l'achat du parking/terrain/école privée ?
- Sylvie Meyer :
 - Centre Social Lucie Aubrac, il faut faire un Conseil de Maison obligatoire (composé d'élus et d'habitants). Le conseil se réunit 2 fois par an et donne un avis consultatif.
- Philippe Charléty :
 - inauguration de la STEP. Projet de faire une journée portes ouvertes éventuellement le deuxième samedi du mois de juin.
- Catherine Péron :
 - Le 13 mai, visite à la ferme du Lac du groupe de travail agriculture de la CCBE.