

**Réunion du 16 décembre 2016**

**Convocation et affichage du 9 décembre 2016**

**Présents** : GALVEZ Carole, PREVOST Sylvie, PETIT Philippe, DESGRANGES Jean-Louis, VIGINIER Dominique, GERMAIN Alain, MARSAL Danielle, HEBERT Françoise, FIQUET Laurent

**Absents** : SIXTO Lucie, SANGLAR Laurent, CHARUEL Eric, CHAPOTOT-CHARUEL Chantal, HAAS Laurent, LALLEMAND Bruno

**Procurations** : de HAAS Laurent à MARSAL Danielle

**Secrétaire** : Sylvie PREVOST

**APPROBATION DU COMPTE RENDU DU CONSEIL MUNICIPAL 18.11.2016**

**Votants : 10                  Pour : 10                  Contre : 0                  Abstention : 0**

**DECISION MODIFICATIVE BUDGET COMMUNE**

**Fonctionnement**

615228 Entretien réparation autres bâtiments : - 6 000.00 €

73921 Attribution de compensation : + 6 000.00 €

**Votants : 10                  Pour : 10                  Contre : 0                  Abstention : 0**

**EXECUTION DU BUDGET AVANT SON VOTE**

Le Conseil Municipal autorise Madame le Maire dans l'attente du vote du budget 2017 à mandater les dépenses d'investissement dans la limite du quart des crédits inscrits à la section d'investissement du budget de l'exercice 2016 soit :

Chapitres 21 Immobilisation corporelles matériel de bureau                  14 735.10 €  
(58 940.40 €)

**Votants : 10                  Pour : 10                  Contre : 0                  Abstention 0**

**DEMANDE DE SUBVENTION TRAVAUX DE REHABILITATION LAGUNE:**

Suite aux études préalables réalisées et en concertation avec l'agence de l'eau Seine – Normandie, il s'avère nécessaire d'entreprendre des travaux de réhabilitation sur le système d'assainissement de la commune. La solution retenue à ce jour serait un système d'assainissement des eaux usées par l'implantation d'un réseau de roseaux plantés. L'évaluation des travaux faite par la société IRH est à hauteur de 315 000€ HT.

La commune, du fait que sa population n'excède pas 2000 habitants, est éligible à la Dotation d'Équipement des Territoires Ruraux. Les travaux envisagés entrent dans la catégorie des opérations éligibles savoir « Création, extension, renforcement et amélioration des ouvrages et des réseaux d'eau potable et d'assainissement » pour des opérations plafonnées à 500 000€ et un montant maximum de DETR de 100 000€ par opération.

La date limite de réception des dossiers complets est fixée au : 15 janvier 2017.

En conséquence, le conseil, autorise le maire à demander une subvention au titre de la DETR pour la réalisation et le financement des travaux de réhabilitation de la lagune.

**Votants : 10                  Pour : 10                  Contre : 0                  Abstention 0**

## **REGIME INDEMNITAIRE DU PERSONNEL DE LA MAIRIE DE SURY AUX BOIS : FILIERE ANIMATION.**

La prime de fin d'année des agents de la Commune de SURY aux BOIS fixée par délibération du conseil Municipal en date du 20 novembre 2015 est intégrée dans l'IFSE à partir de 2017.

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a créé dans la Fonction Publique de l'Etat un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Ce nouveau régime indemnitaire a vocation à se substituer aux régimes indemnitaires ayant le même objet et à concerner à terme tous les fonctionnaires.

Ce décret prévu pour les fonctionnaires de l'Etat est transposable aux fonctionnaires territoriaux en vertu du principe de parité.

Ses dispositions sont d'ores et déjà applicables à tous les fonctionnaires de la filière animation. Les autres fonctionnaires devraient être concernés au plus tard à compter du 1er janvier 2017.

Après avis favorable du comité technique du 13.12.2016, il est proposé au conseil Municipal d'instaurer le RIFSEEP pour la filière animation.

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

L'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle (IFSE)

Le complément indemnitaire versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent (CI)

### **L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)**

Les postes des différents services du Centre de Gestion doivent être répartis au sein de groupes de fonction déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

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

Il est proposé de fixer les groupes de fonctions, de répartir les postes de l'établissement au sein de ces groupes et de retenir les montants annuels de la façon suivante :

Groupes	Fonctions / postes de la collectivité	Montants annuels de l'IFSE dans la collectivité	
		Montant minimal	Montant maximal
<b>Adjoints d'animation</b>			
G1	Fonction d'encadrement	1 800	3 200
G2	Fonctions d'animateur	600	1 200

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle.

Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants : approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures, élargissement des compétences, approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation.

Le montant de l'IFSE fera l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :

- En cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- Au 1er janvier de l'année qui suit le recrutement, au 1er janvier de l'année suivante, puis au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

L'IFSE sera versée mensuellement.

Le montant de l'IFSE sera proratisé en fonction du temps de travail.

Il est instauré une franchise de 10 jours en cas d'absence (toutes absences confondues). A partir du 11<sup>ème</sup> jour d'absence il sera déduit 1/30<sup>ème</sup> sur l'IFSE.

Sont concernées par cette déduction les absences pour les motifs suivants :

- Maladie ordinaire,
- Absences exceptionnelles
- Accident du travail et maladie professionnelle.

Elle sera suspendue dès que l'agent est placé en congés de longue maladie, congés de longue durée et/ou congés de grave maladie (règlementaire).

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions.

### **Le Complément indemnitaire**

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent appréciée lors de l'entretien professionnel. Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants : capacité à s'adapter aux exigences du poste, gestion d'un événement exceptionnel, capacité à travailler en équipe avec des partenaires internes ou externes, investissement personnel.

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

<b>Groupes de fonctions</b>	<b>Montants annuels du Complément Indemnitaire</b>
<b>Adjoints d'animation</b>	Montants annuels maximum
G1	200 €
G2	200 €

Le complément indemnitaire sera versé annuellement.

Le montant du complément indemnitaire sera proratisé en fonction du temps de travail.

Le complément indemnitaire est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Modalités d'attribution

Le présent régime indemnitaire sera attribué aux agents titulaires et stagiaires.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

Il est ainsi proposé au Conseil Municipal :

- D'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus
- D'instaurer le complément indemnitaire dans les conditions indiquées ci-dessus

**Votants : 10**

**Pour : 9**

**Contre : 1**

**Abstention : 0**

### **REGIME INDEMNITAIRE DU PERSONNEL DE LA MAIRIE DE SURY AUX BOIS : FILIERE SANITAIRE ET SOCIALE.**

La prime de fin d'année des agents de la Commune de SURY aux BOIS fixée par délibération du conseil municipal en date du 20 novembre 2015 est intégrée dans l'IFSE à partir de 2017.

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a créé dans la Fonction Publique de l'Etat un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Ce nouveau régime indemnitaire a vocation à se substituer aux régimes indemnitaires ayant le même objet et à concerner à terme tous les fonctionnaires.

Ce décret prévu pour les fonctionnaires de l'Etat est transposable aux fonctionnaires territoriaux en vertu du principe de parité.

Ses dispositions sont d'ores et déjà applicables à tous les fonctionnaires de la filière administrative. Les autres fonctionnaires devraient être concernés au plus tard à compter du 1er janvier 2017.

Après avis du comité technique, il est proposé au conseil Municipal d'instaurer le RIFSEEP pour la filière sanitaire et sociale.

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

L'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle (IFSE)

Le complément indemnitaire versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent (CI).

### **L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)**

Les postes des différents services du Centre de Gestion doivent être répartis au sein de groupes de fonction déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,

- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Il est proposé de fixer les groupes de fonctions, de répartir les postes de l'établissement au sein de ces groupes et de retenir les montants annuels de la façon suivante :

Groupes	Fonctions / postes de la collectivité	Montants annuels de l'IFSE dans la collectivité	
		Montant minimal	Montant maximal
<b>Agents spécialisés des écoles maternelles</b>			
G1	Fonction d'encadrement	1 000	2 000
G2	Fonctions d'ATSEM	600	1 200

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle.

Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants : approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures, élargissement des compétences, approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation.

Le montant de l'IFSE fera l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :

- En cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- Au 1er janvier de l'année qui suit le recrutement, au 1er janvier de l'année suivante, puis au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

L'IFSE sera versée mensuellement.

Le montant de l'IFSE sera proratisé en fonction du temps de travail.

Il est instauré une franchise de 10 jours en cas d'absence (toutes absences confondues). A partir du 11<sup>ème</sup> jour d'absence il sera déduit 1/30<sup>ème</sup> sur l'IFSE.

Sont concernées par cette déduction les absences pour les motifs suivant

- Maladie ordinaire,
- Absences exceptionnelles
- Accident du travail et maladie professionnelle.

Elle sera suspendue dès que l'agent est placé en congés de longue maladie, congés de longue durée et/ou congés de grave maladie (règlementaire).

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions.

### **Le Complément indemnitaire**

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent appréciée lors de l'entretien professionnel. Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants : capacité à s'adapter aux exigences du poste, gestion d'un événement exceptionnel, capacité à travailler en équipe avec des partenaires internes ou externes, investissement personnel.

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

Groupes de fonctions	Montants annuels du Complément Indemnitaire
<b>ATSEM</b>	Montants annuels maximum
G1	200 €
G2	200 €

Le complément indemnitaire sera versé annuellement.

Le montant du complément indemnitaire sera proratisé en fonction du temps de travail.

Le complément indemnitaire est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Modalités d'attribution :

Le présent régime indemnitaire sera attribué aux agents titulaires et stagiaires.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

Il est ainsi proposé au Conseil Municipal :

- D'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus
- D'instaurer le complément indemnitaire dans les conditions indiquées ci-dessus
- 

**Votants : 10**

**Pour : 9**

**Contre : 1**

**Abstention : 0**

## **REGIME INDEMNITAIRE DU PERSONNEL DE LA MAIRIE DE SURY AUX BOIS : FILIERE ADMINISTRATIVE.**

Le régime indemnitaire actuel des agents de la Commune de SURY aux BOIS est fixé par délibération du Conseil Municipal en date du 17 juillet 2015.

La prime de fin d'année des agents de la Commune de SURY aux BOIS fixée par délibération du conseil municipal en date du 20 novembre 2015 est intégrée dans l'IFSE à partir de 2017.

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a créé dans la Fonction Publique de l'Etat un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Ce nouveau régime indemnitaire a vocation à se substituer aux régimes indemnitaires ayant le même objet et à concerner à terme tous les fonctionnaires.

Ce décret prévu pour les fonctionnaires de l'Etat est transposable aux fonctionnaires territoriaux en vertu du principe de parité.

Ses dispositions sont d'ores et déjà applicables à tous les fonctionnaires de la filière administrative. Les autres fonctionnaires devraient être concernés au plus tard à compter du 1er janvier 2017.

Après avis du comité technique, il est proposé au conseil Municipal d'instaurer le RIFSEEP pour la filière administrative.

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

L'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle (IFSE)

Le complément indemnitaire versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent (CI)

### **L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)**

Les postes des différents services du Centre de Gestion doivent être répartis au sein de groupes de fonction déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

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

Il est proposé de fixer les groupes de fonctions, de répartir les postes de l'établissement au sein de ces groupes et de retenir les montants annuels de la façon suivante :

Groupes	Fonctions / postes de la collectivité	Montants annuels de l'IFSE dans la collectivité	
		Montant minimal	Montant maximal
G1	Fonction de secrétaire de Mairie	1 800	3 200
G2	Autres postes d'adjoints administratifs	600	1 200

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle.

Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants : approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures, élargissement des compétences, approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation.

Le montant de l'IFSE fera l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :

- En cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- Au 1er janvier de l'année qui suit le recrutement, au 1er janvier de l'année suivante, puis au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

L'IFSE sera versée mensuellement.

Le montant de l'IFSE sera proratisé en fonction du temps de travail.

Il est instauré une franchise de 10 jours en cas d'absence (toutes absences confondues). A partir du 11<sup>ème</sup> jour d'absence il sera déduit 1/30<sup>ème</sup> sur l'IFSE.

Sont concernées par cette déduction les absences pour les motifs suivants :

- Maladie ordinaire
- Absences exceptionnelles
- Accident du travail et maladie professionnelle

Elle sera suspendue dès que l'agent est placé en congés de longue maladie, congés de longue durée et/ou congés de grave maladie (règlementaire).

L'IFSE est exclusive

### **Le Complément indemnitaire**

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent appréciée lors de l'entretien professionnel. Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants : capacité à s'adapter aux exigences du poste, gestion d'un événement exceptionnel, capacité à travailler en équipe avec des partenaires internes ou externes, investissement personnel.

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

<b>Groupes de fonctions</b>	<b>Montants annuels du Complément Indemnitaire</b>
<b>Adjoints Administratifs</b>	Montants annuels maximum
G1	200 €
G2	200 €

Le complément indemnitaire sera versé annuellement.

Le montant du complément indemnitaire sera proratisé en fonction du temps de travail.

Le complément indemnitaire est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Modalités d'attribution

Le présent régime indemnitaire sera attribué aux agents titulaires et stagiaires.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

Il est ainsi proposé au Conseil Municipal :

- D'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus
- D'instaurer le complément indemnitaire dans les conditions indiquées ci-dessus

**Votants : 10**

**Pour : 9**

**Contre : 1**

**Abstention : 0**

### **REGIME INDEMNITAIRE DU PERSONNEL DE LA MAIRIE DE SURY AUX BOIS : FILIERE TECHNIQUE.**

Le régime indemnitaire actuel des agents de la Commune de SURY aux BOIS est fixé par délibération du Conseil Municipal en date du 17 juillet 2015.

La prime de fin d'année des agents de la Commune de SURY aux BOIS fixée par délibération du conseil municipal en date du 20 novembre 2015 est intégrée dans l'IFSE à partir de 2017.

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a créé dans la Fonction Publique de l'Etat un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Ce nouveau régime indemnitaire a vocation à se substituer aux régimes indemnitaires ayant le même objet et à concerner à terme tous les fonctionnaires.

Ce décret prévu pour les fonctionnaires de l'Etat est transposable aux fonctionnaires territoriaux en vertu du principe de parité.

Ses dispositions sont d'ores et déjà applicables à tous les fonctionnaires de la filière administrative. Les autres fonctionnaires devraient être concernés au plus tard à compter du 1er janvier 2017.

Après avis du comité technique, il est proposé au Conseil Municipal d'instaurer le RIFSEEP pour la filière technique.

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

L'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle (IFSE)

Le complément indemnitaire versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent (CI)

### **L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)**

Les postes des différents services du Centre de Gestion doivent être répartis au sein de groupes de fonction déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,

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

Il est proposé de fixer les groupes de fonctions, de répartir les postes de l'établissement au sein de ces groupes et de retenir les montants annuels de la façon suivante :

Groupes	Fonctions / postes de la collectivité	Montants annuels de l'IFSE dans la collectivité	
		Montant minimal	Montant maximal
<b>Adjoints Techniques</b>			
G1	Fonction d'encadrement, expertise dans plusieurs domaines	2 000	3 500
G2	Autres postes d'adjoints techniques	600	2 000

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle.

Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants : approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures, élargissement des compétences, approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation.

Le montant de l'IFSE fera l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :

- En cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- Au 1er janvier de l'année qui suit le recrutement, au 1er janvier de l'année suivante, puis au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

L'IFSE sera versée mensuellement.

Le montant de l'IFSE sera proratisé en fonction du temps de travail.

Il est instauré une franchise de 10 jours en cas d'absence (toutes absences confondues). A partir du 11<sup>ème</sup> jour d'absence il sera déduit 1/30<sup>ème</sup> sur l'IFSE.

Sont concernées par cette déduction les absences pour les motifs suivants :

- Maladie ordinaire,
- Absences exceptionnelles
- Accident du travail et maladie professionnelle.

Elle sera suspendue dès que l'agent est placé en congés de longue maladie, congés de longue durée et/ou congés de grave maladie (règlementaire)

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions.

### **Le Complément indemnitaire**

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent appréciée lors de l'entretien professionnel. Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants : capacité à s'adapter aux exigences du poste, gestion d'un événement exceptionnel, capacité à travailler en équipe avec des partenaires internes ou externes, investissement personnel.

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

Groupes de fonctions	Montants annuels du Complément Indemnitaire
<b>Adjoints techniques</b>	Montants annuels maximum
G1	200 €
G2	200 €

Le complément indemnitaire sera versé annuellement.

Le montant du complément indemnitaire sera proratisé en fonction du temps de travail.

Le complément indemnitaire est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Modalités d'attribution :

Le présent régime indemnitaire sera attribué aux agents titulaires et stagiaires. Dès la publication des textes réglementaires à paraître.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

Il est ainsi proposé au conseil municipal :

- D'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus

- D'instaurer le complément indemnitaire dans les conditions indiquées ci-dessus

**Votants : 10**

**Pour : 8**

**Contre : 2**

**Abstention : 0**

## **AFFAIRES DIVERSES**

Suite aux entretiens de membres du conseil municipal avec le commerçant, il ressort que le commerçant observe depuis trois mois un manque de chiffre d'affaires qu'il souhaite retrouver rapidement pour pérenniser son exploitation de commerce épicerie bar sans brasserie. Il a indiqué que sa lettre du mois d'octobre était destinée à faire réagir la population pour qu'elle fréquente plus son commerce et qu'une réduction de loyer n'est pas à l'ordre du jour.

Un commerce est un partenariat : Le commerçant a besoin de chaque habitant pour développer son affaire comme la population a besoin de lui, pour rendre un service de proximité à chacun et particulièrement aux personnes à mobilité réduite.

Afin de lui donner un coup de pouce, le conseil municipal demande, à chacun, de faire, en fonction de ses besoins, un effort pour fréquenter le commerce et pour contribuer ainsi à l'augmentation de son chiffre d'affaires journalier en cette basse saison. Ces gestes de solidarité communale, devraient, s'ils sont répétitifs significativement contribuer à la pérennité du commerce et au bien-être de tous.

Puis le point est fait sur les efforts entrepris par la commune et l'OCMAS (Opération Collective de Modernisation de l'Artisanat, du Commerce et des Services) pour faciliter les conditions de réouverture du commerce qui exerce les activités d'épicerie et de bar depuis le mois de mars 2016 soit notamment :

En ce qui concerne l'état des locaux : la remise en état de fonctionnement de la chambre froide, le changement d'un volet roulant électrique, le remplacement de la porte d'entrée et des plaques de la cour, la réfection de la terrasse au-dessus de la chaufferie, le remplacement des vitrages, la réparation des portes extérieures, des aménagements et réparations en électricité ... 5700.00 € TTC

En ce qui concerne l'occupation des locaux : Occupation sans titre gratuite avant signature bail des locaux dans l'attente des formalités administratives à réaliser par le commerçant pendant 3,5 mois, les frais de chauffage, électricité, eau restant à la charge de la commune. (1750 HT)

Report du début du paiement du loyer par avenant (date de début du contrat premier février 2016), date premier paiement premier mars 2016, attente inscription au registre de commerce. (700€HT)

En ce qui concerne l'activité : Pour activité épicerie, aide à la négociation contrat d'approvisionnement avec enseigne notoriété nationale, pré-négociation effectuée avant signature du contrat de bail.

Obtention d'une subvention de l'OCMAS (Opération Collective de Modernisation de l'Artisanat, du Commerce et des Services) à hauteur de 8 700 € HT pour équipement des installations frigorifiques et de la climatisation.

Licence IV mise gratuitement à disposition du preneur et pas de droit au bail.

Obtention d'un point La Poste avec installation et rémunération mensuelle (316€ minimum) payée par La Poste.

Aide et accompagnement pour demander le Tabac.

Inauguration commerce initiée et supportée par commune.

Recours au commerce en qualité de fournisseurs (fournitures diverses, restauration scolaire...) 5000 € sur 8 mois.

Association du commerce à des manifestations communales avec aides communales ponctuelles (Fourniture montage et démontage d'un barnum à usage du commerce avec mobilier pour son service de restauration à l'occasion de la fête du cidre...)

Promotion commerce sur supports de communication communaux...

Pour mémoire la commune rembourse également le prêt contracté pour l'acquisition du bâtiment à hauteur de 15 000 € par an depuis juin 2009.

La séance est levée à 23h00.

--	--	--	--



<b>MARSAL Danielle</b>		<b>SIXTO Lucie</b>	
<b>GERMAIN Alain</b>		<b>SANGLAR Laurent</b>	
<b>HAAS Laurent</b>		<b>DESRANGES Jean-Louis</b>	
<b>HEBERT Françoise</b>		<b>VIGINIER Dominique</b>	
<b>PREVOST Sylvie</b>		<b>CHARUEL Eric</b>	
<b>GALVEZ Carole</b>		<b>FIQUET Laurent</b>	
<b>PETIT Philippe</b>		<b>CHAPOTOT CHARUEL Chantal</b>	
<b>LALLEMAND Bruno</b>			