

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté – Egalité - Fraternité

DÉPARTEMENT DE L'ESSONNE – ARRONDISSEMENT D'ÉTAMPES
CANTON DE DOURDAN
COMMUNE DE SAINT-SULPICE-DE-FAVIÈRES

PROCÈS-VERBAL DU CONSEIL MUNICIPAL DU JEUDI 23 JUIN 2022

L'an deux mille vingt-deux, le vingt-trois juin, le Conseil municipal légalement convoqué, s'est réuni en séance ordinaire à vingt heures trente minutes, salle du Conseil, sous la présidence de Monsieur Olivier PETRILLI, Maire de la commune de Saint-Sulpice-de-Favières.

Etaient présents : Mmes PEYROTTE Lydie, SCHMITT Elisabeth, TOMAS Sylvie, MM. BAYOUX Philippe, BERLIN Olivier, DURET Cyrille, GOUIRAND Mathieu, LE FLOC'H, Pierre et SOMENZI Frantzy.

Secrétaire de séance : M. DURET Cyrille

La séance est ouverte à 20h 31.

AFFAIRES GÉNÉRALES : ADOPTION DES PROCÈS-VERBAUX DU 16 DÉCEMBRE 2021 ET 8 AVRIL 2022

M. Olivier BERLIN indique qu'il a des observations non fondamentales mais qu'il a oublié de prendre ses notes. Aucune autre remarque n'étant émise M. le Maire propose de soumettre au vote l'approbation des procès-verbaux et précise que les annotations de M. Olivier BERLIN seront prises en compte.

M. Olivier BERLIN indique qu'il s'abstient car il n'est pas d'accord sur la façon dont a été rédigé le point traité en questions diverses relatif à l'implantation des panneaux d'interdiction sur le chemin du Moulin de l'Ecurie. Il revient sur sa décision et vote contre.

Pour : **09**

Contre : **01 (M. BERLIN)**

Abstention : **0**

Les procès-verbaux du 16 décembre 2021 et 8 avril 2022 sont adoptés à la majorité.

15) PERSONNEL : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL AU SEIN DE LA COMMUNE DE SAINT-SULPICE-DE-FAVIÈRES- APPLICATION DES 1 607 HEURES

Depuis les lois n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale, et n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées, la durée hebdomadaire de temps de travail est fixée à 35h par semaine, et la durée annuelle est de 1607h.

Cependant, les collectivités territoriales bénéficiaient, en application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, de la possibilité de maintenir les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 suscitée.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a remis en cause cette possibilité en posant le principe de la suppression des régimes de temps de travail plus favorables, et l'obligation, pour le bloc communal, à compter du 1er janvier 2022, de respecter la règle des 1.607 heures annuelles de travail.

Par ailleurs, l'obligation de respecter les règles relatives au temps de travail en général, et à la durée annuelle de temps de travail en particulier, a été rappelée à de nombreuses reprises :

- En 2013, la Cour des comptes, dans son rapport public sur les finances publiques locales, soulignait, à partir des contrôles des chambres régionales des comptes menés au cours des années

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté – Egalité - Fraternité

antérieures, l'existence dans les collectivités locales de durées annuelles de travail très fréquemment inférieures à la durée réglementaire,

- En 2017, la circulaire NOR : RDFS1710891C du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique rappelait, suite au Rapport « Laurent » sur le temps de travail dans la fonction publique (2016), qu'il est « de la responsabilité des employeurs publics de veiller au respect des obligations annuelles de travail de leurs agents ».

Ainsi, tous les congés accordés qui réduisent la durée du travail effectif sans base légale ou réglementaire ne peuvent plus être maintenus : jours d'ancienneté, jours du maire ou du président, congés de préretraite, etc.

Il est rappelé que depuis sa création, la commune s'inscrit dans le respect de la réglementation relative au temps de travail.

Toutefois, la Préfecture a demandé expressément qu'une délibération actant l'application des 1607 heures soit prise par la commune

Il est proposé aux membres du Conseil d'acter l'application des 1 607 heures.

Vu le Code général des Collectivités Territoriales,

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 et notamment son article 23,

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 47,

Vu le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 modifié relatif aux congés annuels,

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat,

Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 modifié 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,

Vu la circulaire du 18 janvier 2012 relative à la mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 24 février 2022,

CONSIDÉRANT que la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit la suppression des régimes dérogatoires aux 35 heures maintenus dans certains établissements et collectivités territoriaux et un retour obligatoire aux 1607 heures,

CONSIDÉRANT qu'un délai d'un an à compter du renouvellement des assemblées délibérantes a été imparti aux collectivités et établissements pour définir, dans le respect des dispositions légales, les règles applicables aux agents,

CONSIDÉRANT que la définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant,

CONSIDÉRANT que le décompte du temps de travail effectif s'effectue sur l'année, la durée annuelle de travail ne pouvant excéder 1607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être accomplies,

CONSIDÉRANT la note du 12 juillet 2021 de la Préfecture relative à l'harmonisation du temps de travail à 1607 heures,

Sur le rapport de M. PETRILLI Olivier et sur sa proposition,

Après délibération, le Conseil municipal, **à l'unanimité**,

- **PRÉCISE** que la durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1607 heures de travail effectif (soit 35 heures hebdomadaires) calculée de la façon suivante :

RÉPUBLIQUE FRANCAISE
Liberté – Egalité - Fraternité

GARANTIE MINIMALE DU TEMPS DE TRAVAIL	
Nombre total de jours sur l'année	365 (A)
Nombre de jours non travaillés Repos hebdomadaires : 104 jours (2 jours x 52 semaines) Congés annuels : 25 jours (5 fois les obligations hebdomadaires de travail) Jours fériés : 8 jours	- 137 jours (B)
Nombre jours travaillées (A)-(B)	= 228
Calcul de la durée annuel (2 méthodes) : - 228 jours x 7h 00 - 228 jours/5 joursx35h 00	1 600 heures (1 596 h arrondi à 1 600 h)
Journée de solidarité	+ 7 h
TOTAL DE LA DURÉE ANNUELLE EN HEURES :	1 607 heures

- **RAPPELLE** qu'au regard des missions des différents services, des cycles de travail propres à chaque service sur la base du temps de travail annuel ont été mis en œuvre :

- Annualisation du temps de travail pour les Agents Spécialisés des Ecoles Maternelles. Le dispositif des ARTT n'est pas ouvert aux agents annualisés
- 36 heures hebdomadaires pour un temps complet sur 4, 5 ou 6 jours avec compensation des heures effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires sous la forme de journées dites de Réduction du Temps de Travail (RTT) sous réserve de répondre aux critères « d'éligibilité »,
- 35 heures hebdomadaires pour un temps complet sur 5 jours,

Les critères d'éligibilité au cycle de 36 heures (dont 6 RTT) sont les suivants :

- Les agents administratifs
- Les adjoints techniques

L'attribution des jours RTT est liée à la présence effective de l'agent pendant la période de référence qui est l'année civile. Ils sont acquis dès lors que le temps de travail retenu pour le service a été effectivement réalisé.

- **RAPPELLE** que conformément à l'article 1er du décret du 26 novembre 1985 précité, la durée des congés annuels est fixée à 5 fois l'obligation hebdomadaire de travail.

La règle du décompte en jours ouvrés est applicable quelle que soit la durée hebdomadaire de travail. Elle concerne aussi bien les agents travaillant à temps complet, temps non complet, temps partiel ou encore aux agents annualisés. Chaque agent dispose d'un capital de congés annuels en fonction de l'emploi du temps de chacun.

- **RAPPELLE** que l'organisation du temps de travail est encadrée par des garanties minimales qui s'imposent tant aux autorités territoriales qu'aux agents : il s'agit de bornes au-delà desquelles il n'est pas possible de travailler :

- La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni quarante-huit heures au cours d'une même semaine, ni quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives et le repos

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté – Egalité - Fraternité

hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à trente-cinq heures.

- La durée quotidienne du travail ne peut excéder dix heures.
- Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures.
- L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures.
- Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.
- Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

- **DIT** que les dispositions de la présente délibération entreront en vigueur dès qu'elle sera exécutoire.

16) PERSONNEL – RECRUTEMENT D'UN AGENT SAISONNIER

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment l'article 3, alinéa 2 (agent occasionnels),

Vu la délibération n°15B/2011 portant sur la création d'emplois saisonniers ou occasionnels,

CONSIDÉRANT que pour le bon fonctionnement du service technique pendant la période estivale, il est nécessaire de recruter un agent saisonnier pour pallier l'absence de l'agent technique,

Sur le rapport de M. PETRILLI Olivier et sur sa proposition,

Après délibération, le Conseil municipal, **à l'unanimité**,

- **DÉCIDE** de recruter un agent saisonnier pendant la période estivale pour remplacer l'agent du service technique en congés, à raison de 35 heures par semaine,

- **DIT** que les crédits nécessaires sont inscrits au budget communal.

17) PERSONNEL – PROPOSITION DE PROJET POUR L'INSTAURATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

En application du principe de parité avec la Fonction publique d'État, les collectivités territoriales doivent revoir leur régime indemnitaire en adoptant un nouveau dispositif intitulé RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) qui vient se substituer à tout autre régime existant de même nature (indemnité d'exercice de mission des préfectures IEMP, indemnité d'administration et de technicité IAT, indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires IFTS, indemnités de fonction et de résultat PFR).

Outre cette rationalisation, le nouveau dispositif entend déconnecter le régime indemnitaire du grade de l'agent au profit de la fonction occupée et lier une partie du régime indemnitaire à l'engagement professionnel de l'agent et à sa manière de servir.

Ce nouveau régime se compose de deux parts :

- l'indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE), déterminée selon le niveau de responsabilité et l'expertise requise dans l'exercice de la fonction,

- le complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent, basé sur l'entretien professionnel (CI)

La commune souhaite refondre le régime indemnitaire des agents et se conformer à la réglementation en vigueur, tout en maintenant, dans la mesure du possible, le volume financier du régime indemnitaire dont bénéficient les agents de la collectivité à ce jour. Ceci est une proposition de projet dans l'attente de la réponse du Comité technique en date du 30 août 2022.

Vu le Code général des Collectivités Territoriales,

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

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté – Egalité - Fraternité

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

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

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 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 les différents arrêtés fixant les plafonds du RIFSEEP applicables aux corps d'emplois de référence à l'Etat pris en application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014,

CONSIDÉRANT que ce projet sera soumis à l'avis du comité technique en date 30/08/2022,

CONSIDÉRANT que le RIFSEEP mis en place pour la fonction publique de l'Etat, a vocation à être transposé à la fonction publique territoriale,

CONSIDÉRANT qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé d'instituer un régime indemnitaire composé de deux parts, selon les modalités ci-après.

Le maire propose à l'assemblée :

Article 1 : Instauration du RIFSEEP

A compter du retour de l'avis du Comité technique du 30 août 2022, il sera institué un nouveau régime indemnitaire avec une part fixe (indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise **IFSE**) et une part variable (complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir **CIA**).

La première (IFSE) est destinée à valoriser les fonctions alors que la seconde (CIA) a pour objectif de reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.

Le RIFSEEP remplace, pour les cadres d'emplois auxquels elles s'appliquent, l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) et l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS). Il n'est cumulable ni avec l'Indemnité d'exercice des missions de préfecture (IEMP), ni avec la prime de service et de rendement (PSR), ni avec l'indemnité spécifique de service (ISS).

En revanche, il est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement par exemple)
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA par exemple)
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée de travail (heures complémentaires, supplémentaires, astreinte, permanence, nuit, jours fériés ou dimanche...)

Article 2 : Bénéficiaires

Bénéficient du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel,
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel.

Ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération :

- Les agents de droit privé (apprentis, emplois d'avenir...)
- Les agents vacataires

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Liberté – Egalité - Fraternité

Seuls sont concernés les agents relevant des cadres d'emplois territoriaux suivants : Attachés, rédacteurs, adjoints administratifs, adjoints techniques, animateurs, adjoints d'animation, Educateurs des APS, Opérateurs des APS, Conseillers socio-éducatifs, assistants socio-éducatifs, agents sociaux et ATSEM.

Article 3 : Parts et plafonds

Le régime indemnitaire est composé de deux parts : une part fixe (IFSE) liée notamment aux fonctions et une part variable (CIA) liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Le plafond de la part fixe et le plafond de la part variable sont déterminés selon le groupe de fonctions défini conformément aux dispositions de l'article 4 de la présente délibération. La somme des deux parts ne peut dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.

Les plafonds applicables à chacune de ces parts ainsi que le nombre de groupes sont définis à l'annexe 1 de la présente délibération.

Article 4 : Définition des groupes et des critères

Définition des groupes de fonction : les fonctions d'un cadre emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- 1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- 2° Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- 3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Définition des critères pour la part fixe (IFSE) : la part fixe tiendra compte des critères ci-après :

- Le groupe de fonctions
- Le niveau de responsabilité
- Le niveau d'expertise de l'agent
- Le niveau de technicité de l'agent
- Les sujétions spéciales
- L'expérience de l'agent
- La qualification détenue

Il fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonction ou de grade. En l'absence de changement, le réexamen intervient au moins tous les quatre ans.

Le cas échéant, la part fixe (I.F.S.E) est cumulable :

- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail : indemnités horaires pour travaux supplémentaires, astreintes, permanences, indemnité horaire compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés.

Définition des critères pour la part variable (CIA) : le complément indemnitaire (part variable) tiendra compte des éléments suivants appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle :

- La réalisation des objectifs
- Le respect des délais d'exécution
- Les compétences professionnelles et techniques
- Les qualités relationnelles
- La capacité d'encadrement
- La disponibilité et l'adaptabilité

Les plafonds applicables à chacune de ces parts ainsi que le nombre de groupes sont définis ci-après :

RÉPUBLIQUE FRANCAISE
Liberté – Egalité - Fraternité

DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTION ET RAPPEL DES PLAFONDS

CATÉGORIE B

Cadre d'emploi des rédacteurs territoriaux

Groupes	Plafond IFSE		Plafond CIA
	Sans logement à titre gratuit	Avec logement à titre gratuit	
Groupe 1 Rédacteur	17 480 €	8 030 €	2 380 €
Groupe 2 Rédacteur	16 015 €	7 220 €	2 185 €

CATÉGORIE C

Cadre d'emploi des Adjoints Administratifs

Groupes	Plafond IFSE		Plafond CIA
	Sans logement à titre gratuit	Avec logement à titre gratuit	
Groupe 1 Adjoint administratif	11 340 €	7 090 €	1 260 €
Groupe 2 Adjoint administratif	10 800 €	6 750 €	1 200 €

Cadre d'emploi des Adjoints Techniques

Groupes	Plafond IFSE		Plafond CIA
	Sans logement à titre gratuit	Avec logement à titre gratuit	
Groupe 1	11 340 €	7 090 €	1 260 €
Groupe 2	10 800 €	6 750€	1 200€

Cadre d'emploi des ATSEM

Groupes	Plafond IFSE		Plafond CIA
	Sans logement à titre gratuit	Avec logement à titre gratuit	
Groupe 1	11 340 €	7 090 €	1 260 €
Groupe 2	10 800 €	6 750€	1 200€

Article 5 : Modalités de versement

La part fixe (IFSE) sera versée mensuellement. Elle sera proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel, temps non complet.

La part variable (CIA), non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre, sera versée annuellement. Elle sera proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel et à temps non complet.

Article 6 : Sort des primes en cas d'absence

La part fixe (IFSE) suivra le sort du traitement en cas de congés d'accident du travail, de maladie professionnelle, de congés de maternité, de paternité ou d'adoption.

Pour se prémunir d'un absentéisme ordinaire, concernant les congés de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, une retenue de 1/30^{ème} de l'IFSE sera appliquée par jour d'absence, hors jours d'hospitalisation et suites opératoires (sur production d'un bulletin d'hospitalisation, au-delà d'une absence de 7 jours ouvrés dans les 12 mois précédents).

L'IFSE sera intégralement maintenue durant les congés annuels, ARTT, les formations et les absences pour concours et examens professionnels.

La part variable (CIA) sera réduite de 1/12^{ème} à chaque fraction de 30 jours d'absence dans l'année civile précédente, quel que soit le motif de l'absence (congés de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, congés d'accident du travail, de maladie professionnelle, de congés de maternité, de paternité ou d'adoption).

Sur le rapport de M. PETRILLI Olivier et sur sa proposition,

Après délibération, le Conseil municipal, **à l'unanimité**,

- **PREND ACTE** de la proposition de projet pour l'instauration du Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) qui sera soumis au Comité technique le 30/08/2022.

18) AFFAIRES COMMUNALES - PUBLICITÉ DES ACTES ADMINISTRATIFS

Le maire rappelle au Conseil municipal que les actes pris par les communes (délibérations, décisions et arrêtés) entrent en vigueur dès qu'ils sont publiés pour les actes règlementaires et notifiés aux personnes intéressées pour les actes individuels et, le cas échéant, après transmission au contrôle de légalité.

A compter du 1^{er} juillet 2022, par principe, pour toutes les collectivités, la publicité des actes règlementaires et décisions ne présentant ni un caractère règlementaire ni un caractère individuel sera assurée sous forme électronique, sur leur site Internet.

Les communes de moins de 3 500 habitants bénéficient cependant d'une dérogation. Pour ce faire, elles peuvent choisir, par délibération, les modalités de publicité des actes de la commune :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté – Egalité - Fraternité

- soit par affichage,
- soit par publication sur papier,
- soit par publication sous forme électronique.

Ce choix pourra être modifié ultérieurement, par une nouvelle délibération du conseil municipal. A défaut de délibération sur ce point au 1^{er} juillet 2022, la publicité des actes se fera exclusivement par voie électronique dès cette date.

Le maire propose au Conseil municipal de choisir la modalité de publicité des actes règlementaires et décisions ne présentant ni un caractère règlementaire ni un caractère individuel :

- Publicité par affichage (préciser le lieu),
- ou**
- Publicité par publication papier (préciser le lieu),
- ou**
- Publicité sous forme électronique sur le site de la commune.

Vu l'article L. 2131-1 du Code général des collectivités territoriales, dans sa rédaction en vigueur au 1er juillet 2022,

Vu l'ordonnance n° 2021-1310 du 7 octobre 2021 portant réforme des règles de publicité, d'entrée en vigueur et de conservation des actes pris par les collectivités territoriales et leurs groupements,

Vu le décret n° 2021-1311 du 7 octobre 2021 portant réforme des règles de publicité, d'entrée en vigueur et de conservation des actes pris par les collectivités territoriales et leurs groupements,

CONSIDÉRANT la nécessité de maintenir une continuité dans les modalités de publicité des actes de la commune de Saint-Sulpice-de-Favières afin d'une part, de faciliter l'accès à l'information de tous les administrés et d'autre part, de se donner le temps d'une réflexion globale.

Sur le rapport de M. PETRILLI Olivier et sur sa proposition,

Après délibération, le Conseil municipal, **à l'unanimité**,

- **DÉCIDE** d'opter pour la publicité par affichage sur les panneaux destinés à cet effet en mairie.

18) URBANISME : DÉCLARATION D'INTENTION D'ALIÉNER : VENTE DODILLON

Monsieur le Maire présente la déclaration d'intention d'aliéner de biens soumis au droit de préemption urbain, conformément aux articles L211-1 et suivants du Code de l'Urbanisme.

- Vente des biens situés 21, rue du Four à Chaux à Saint-Sulpice-de-Favières, cadastrés en section B348 (943m²) et B349 (265m²) pour une superficie totale de 1 208m², appartenant aux Consorts DODILLON, vente établie au profit de M. Fabrizio ALESSI.

Vu le Code général des Collectivités Territoriales,

Sur le rapport de M. PETRILLI Olivier et sur sa proposition,

Après délibération, le Conseil municipal, **à l'unanimité**,

- **DÉCIDE** de reporter la prise de décision sur l'exercice ou non du droit de préemption communal sur la vente de ce bien.

Informations diverses :

Elections : Le maire remercie les membres du Conseil municipal et les habitants qui ont participé à la tenue du bureau de vote pour les élections présidentielles et législatives.

Boîte à livres : Le maire remercie les membres du Conseil municipal et le Comité des Fêtes pour la boîte à livres et l'aménagement du coin du lecteur.

PLU : Une réunion avec le bureau d'études est programmée le 8 juillet à 14h 00 pour faire un point très précis sur ce qu'il reste à faire pour valider la modification du PLU. Le maire indique que la commune n'est pas concernée par un potentiel impact sur la révision du PLU sur le SDRIFF (E) car l'actuel PLU de la commune est en modification et non en révision.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Liberté – Egalité - Fraternité

Antenne : Des problèmes de réception ont été signalés suite à l'installation de l'antenne free sur le parking. Un courrier a été envoyé à l'opérateur en lui demandant de justifier l'émission et la réception de l'antenne. Un recours gracieux a été déposé le 27 mai 2022 par la commune de Mauchamps contre le permis de construire délivré pour l'antenne située sur Guillerville.

Circulation : Les nouveaux panneaux de circulation seront installés. Un article sera publié dans le bulletin pour informer les habitants.

Mariages : La Charte d'engagement envoyée par la Préfecture sera adressée au Père Patrick et sera remise avec la réglementation concernant le stationnement avec la société Seirios.

Eglise : Des devis ont été demandés aux sociétés Cappigeon et Mamias pour solutionner la problématique des pigeons qui entraînent une usure du matériel dans le clocher.

Ruissellement : Les travaux de la phase 2 ont démarré et les conventions ont été signées.

Congés : Les dates de congés d'été sont à communiquer à Patricia.

Festivités : Opération Bel Eté organisée par la Communauté de communes « Entre Juine et Renarde » le 23 juillet (visite de l'église) et le 30 juillet (manifestations sportives).

Armes : Une nouvelle réglementation a été mise en place par la Préfecture pour déclarer les armes à feu.

Associations : Un contrat d'engagement Républicain devra être signé par les associations

Questions diverses :

Cyrille Duret : Serait-il possible de réfléchir au réaménagement de la fin de la place handicapée pour éviter le passage d'une voiture comme cela a eu lieu lors d'un mariage, la voiture stationnant ensuite sur le parvis de l'église. Voir pour mettre un bloc de grés.

Sylvie Tomas : Elle demande à Mme Peyrottes si M. et Mme Lallemand ont bien reçu leur chèque cadeau de naissance pour leur enfant qui a 3 mois et demi. Doit-on attendre la remise avec celle des permis de conduire qui n'ont pas non plus été distribués et ce n'est pas faute de les avoir réclamés selon Mme Lydie Peyrottes.

Fin de la séance à 22h 52.