

Le Conseil Municipal s'est réuni mercredi 27 octobre à 20 heures sous la présidence de Bertrand GONIN, Maire.

Étaient présents

M. Bertrand GONIN, Mme Geneviève RIBAILLIER, M. Pierre MELLINGER, Mme Régine PASQUIER, M. Julien LIOTARD, Mme Loré VINDRY, Mme Ghislaine LALBERTIER, Mme Véronique DÉRUDET, Mme Xandrine GUERIN, M. Olivier BORDENAVE, Mme Cécile GIRARDET, M. Olivier FARGES, M. Pascal BEAUVÉRIE

Étaient absents, ont donné pouvoir

M. Daniel VIALLY, a donné procuration à Mme Régine PASQUIER

Était absent

Rapport d'activité du Maire

Secrétaire de séance

Le Conseil Municipal a désigné pour secrétaire de séance M. Olivier BORDENAVE.

Ordre du jour

Monsieur le Maire demande l'ajout à l'ordre du jour du point suivant :

- Néant.

Monsieur le Maire demande la suppression de l'ordre du jour du point suivant :

- Néant.

Conseil municipal précédent

Le compte-rendu de la réunion du Conseil Municipal du 1^{er} septembre 2021 est approuvé à l'unanimité.

Création d'un emploi non permanent pour accroissement temporaire d'activité – 44/2021

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,

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

Considérant que la commune peut recruter temporairement des agents contractuels sur des emplois non permanents pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité, pour une durée maximale de douze mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une même période de dix-huit mois consécutifs sur le fondement de l'article 3 1° de la loi du 26 janvier 1984,

Considérant le surplus d'activité actuel sur l'emploi d'un Adjoint Technique en espaces verts.

L'autorité territoriale propose à l'assemblée :

La création d'un emploi non permanent pour accroissement temporaire d'activité ouvert au grade d'Adjoint Technique.

Cet emploi est créé à temps complet à raison de 35 heures hebdomadaires, à compter du 06 septembre 2021.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide à l'unanimité :

- de créer un emploi non permanent pour accroissement temporaire d'activité dans les conditions exposées ci-dessus, à compter du 06 septembre 2021.
- de prévoir les crédits correspondants au budget.

Modification du régime indemnitaire RIFSEEP – 45/2021

Monsieur le Maire expose au conseil municipal, que le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a pour objectif de créer un régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel et applicable de plein droit à l'ensemble des fonctionnaires, sauf exceptions, depuis le 1er janvier 2017.

Le régime indemnitaire se définit comme un complément du traitement **distinct** des autres éléments de rémunération.

Monsieur le Maire propose au conseil municipal, de modifier les modalités d'attribution aux bénéficiaires du RIFSEEP mis en place par délibération n° 39/2020.

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

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment les articles 87 et 88,

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

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'État,

VU l'arrêté du 27 août 2015 fixant les primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP,

VU l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du 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 l'arrêté ministériel du 20 mai 2014 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs des

administrations de l'État des dispositions du décret du 20 mai 2014,
VU l'arrêté ministériel du 19 mars 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret du 20 mai 2014,
VU l'arrêté ministériel du 28 avril 2015 pris pour l'application au corps des adjoints techniques des administrations de l'État des dispositions du décret du 20 mai 2014,
VU l'avis du Comité Technique en date du 14 septembre 2020,

Considérant la nécessité de mettre à jour le régime indemnitaire conformément à la réglementation et de modifier les modalités d'attribution aux bénéficiaires ;

Considérant la volonté du Conseil Municipal de faire du régime indemnitaire un véritable outil de management permettant de reconnaître la valeur professionnelle et le mérite participant à la motivation du personnel ;

L'autorité territoriale propose à l'assemblée délibérante de modifier le RIFSEEP qui comprend 2 parts :

- L'indemnité de fonctions, des sujétions et d'expertise (IFSE) liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle,
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

Les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public et dont le contrat est avec une durée hebdomadaire de travail supérieure à un mi-temps.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- Filière administrative : les rédacteurs et les adjoints administratifs
- Filière technique : les agents de maîtrise et les adjoints techniques
- Filière sociale : les Agents Territoriaux Spécialisés des Écoles Maternelles (ATSEM)

L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Répartition des postes

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Chaque poste doit être réparti au sein de groupes de fonctions selon des critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
 - D'aide à la décision des élus,
 - De prise de décision,
 - De management de service,
 - D'encadrement intermédiaire,
 - D'animation d'équipe,
 - D'animation de réseau,
 - De pilotage de projet.

Ce critère fait référence à des responsabilités plus ou moins prononcées en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou d'actions partenariales ou bien encore de conduite de projets.

- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
 - D'analyse et de synthèse,
 - De diagnostic et de prospective,
 - De domaine d'intervention généraliste (polyvalence),
 - De domaine d'intervention spécifique,
 - De maîtrise d'un logiciel métier

Ce critère permet de valoriser la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent.

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

- De surcroît régulier d'activité,
- De déplacements fréquents,
- D'horaires décalés,
- De responsabilité pour la sécurité d'autrui,
- De poste isolé,
- De disponibilité.

Les sujétions spéciales correspondent à des contraintes particulières liées au poste ou à l'emploi occupé. L'exposition de certains types de poste peut être physique mais également s'opérer par une mise en responsabilité prononcée de l'agent compte tenu du poste ou de l'emploi occupé.

Le montant de L'IFSE versé dépend des fonctions exercées. L'IFSE se basera sur une classification des emplois par groupe de fonction. Les catégories et les niveaux des emplois se répartissent selon une méthode de cotation des postes découlant de la classification de chaque emploi.

Le maire propose de fixer les groupes de fonctions et de retenir les montants maximums annuels suivants.

FILIERE ADMINISTRATIVE

- Filière administrative - par des rédacteurs territoriaux (catégorie B) :

3 groupes de fonction

	Intitulé	Montant annuels maximum IFSE
Groupe 1	Emplois assortis de sujétions spéciales : - Suppléance d'un responsable de pôle ou d'un chef de service	17 480,00 €
Groupe 2	Emplois impliquant l'encadrement ou la gestion d'équipe : - Responsable d'un service - Autres emplois	16 015,00 €
Groupe 3	Emplois mobilisant des capacités techniques	14 650,00 €

- Filière administrative - par des adjoints administratifs territoriaux (catégorie C) :

2 groupes de fonction

	Intitulé	Montant annuels maximum IFSE
Groupe 1	Emplois comportant des sujétions particulières de technicité, d'animation d'équipes ou de contraintes professionnelles	11 340,00 €
Groupe 2	Emplois d'exécution : - Gestionnaires - Secrétaires - Autres emplois	10 800,00 €

FILIERE TECHNIQUE

- Filière technique – par des agents de maîtrise (C) :

2 groupes de fonction

	Intitulé	Montant annuels maximum IFSE
Groupe 1	Emplois comportant des sujétions particulières de technicité, d'animation d'équipes ou de contraintes professionnelles	11 340,00 €
Groupe 2	Emplois mobilisant des capacités techniques	10 800,00 €

- Filière technique – par des adjoints techniques (C) :

2 groupes de fonction

	Intitulé	Montant annuels maximum IFSE
Groupe 1	Emplois comportant des sujétions particulières de technicité, d'animation d'équipes ou de contraintes professionnelles	11 340,00 €
Groupe 2	Emplois d'exécution	10 800,00 €

FILIERE SOCIALE

- Filière sociale : par des ATSEM (catégorie C) :

2 groupes de fonction

	Intitulé	Montant annuels maximum IFSE
Groupe 1	Emplois comportant des sujétions particulières de technicité, d'animation d'équipes ou de contraintes professionnelles	11 340,00 €
Groupe 2	Emplois d'exécution	10 800,00 €

Prise en compte de l'expérience professionnelle

L'IFSE peut être modulée en fonction de l'expérience professionnelle. Il est donc proposé de retenir les critères suivants :

- Capacité à exploiter son expérience
- Formations suivies
- Parcours professionnel de l'agent
- Connaissances des évolutions de l'environnement de travail

Ce montant fait 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 moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

Périodicité du versement

L'IFSE est versée mensuellement.

Modalités de versement

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

Les absences

Le versement de l'IFSE est maintenu pendant les périodes de congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence, congés de maternité ou paternité, états pathologiques ou congés d'adoption, accidents de travail, maladies professionnelles reconnues.

Le versement de l'IFSE évolue dans les mêmes proportions que le traitement de base indiciaire pour les périodes de congés de maladie ordinaire, de congés de longue maladie, de congés de grave maladie ainsi que sur les périodes de congés de longue durée selon les modalités suivantes :

Type de congé	Conditions de maintien de l'IFSE	Conditions de la réduction de l'IFSE
Congés de maladie ordinaire	Maintien les 3 premiers mois	Réduction de moitié pendant les 9 mois qui suivent la période de 3 mois durant laquelle est maintenu le plein traitement et l'IFSE
Congés de longue maladie et de grave maladie	Maintien la première année	Réduction de moitié pendant les 2 années qui suivent la période d'1 an durant laquelle est

		maintenu le plein traitement et l'IFSE
Congés de longue durée	Maintien les 3 premières années	Réduction de moitié pendant les 2 ans qui suivent la période de 3 ans durant laquelle est maintenu le plein traitement et l'IFSE

Exclusivité

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

Attribution

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

Le Complément Indemnitaires Annuel (CIA)**Critères de versement**

Le CIA est versé en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel. Le CIA est déterminé en tenant compte des critères suivants :

- Efficacité dans l'emploi
- Réalisation des objectifs
- Compétences professionnelles et techniques
- Qualités relationnelles
- Capacité d'encadrement ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

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

FILIERE ADMINISTRATIVE

- Filière administrative - par des rédacteurs territoriaux (catégorie B) :

3 groupes de fonction

	Intitulé	Montant annuels maximum CIA	Pourcentage de variation
Groupe 1	Emplois assortis de sujétions spéciales - Suppléance d'un responsable de pôle ou d'un chef de service	2380 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum
Groupe 2	Emplois impliquant l'encadrement ou la gestion d'équipe : Responsable d'un service - Autres emplois	2185 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum
Groupe 3	Emplois mobilisant des capacités techniques	1995 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum

- Filière administrative - par des adjoints administratifs territoriaux (catégorie C) :

2 groupes de fonction

	Intitulé	Montant annuels maximum CIA	Pourcentage de variation
Groupe 1	Emplois comportant des sujétions particulières de technicité, d'animation d'équipes ou de contraintes professionnelles	1260 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum
Groupe 2	Emplois d'exécution : - Gestionnaires - Secrétaires - Autres emplois	1200 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum

FILIERE TECHNIQUE

- Filière technique - par des agents de maîtrise (catégorie C) :

2 groupes de fonction

	Intitulé	Montant annuels maximum CIA	Pourcentage de variation
Groupe 1	Emplois comportant des sujétions particulières de technicité, d'animation d'équipes ou de contraintes professionnelles	1 260,00 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum
Groupe 2	Emplois mobilisant des capacités techniques	1 200,00 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum

- Filière technique - par des adjoints techniques (catégorie C) :

2 groupes de fonction

	Intitulé	Montant annuels maximum CIA	Pourcentage de variation
Groupe 1	Emplois comportant des sujétions particulières de technicité, d'animation d'équipes ou de contraintes professionnelles	1 260,00 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum
Groupe 2	Emplois d'exécution	1 200,00 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maxi

FILIERE SOCIALE

- Filière sociale : par des ATSEM (catégorie C) :

2 groupes de fonction

	Intitulé	Montant annuels maximum CIA	Pourcentage de variation
Groupe 1	Emplois comportant des sujétions particulières de technicité, d'animation d'équipes ou de contraintes professionnelles	1 260,00 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum
Groupe 2	Emplois d'exécution	1 200,00 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum

Périodicité du versement

Le CIA (Complément Indemnitaire Annuel) est versé mensuellement.

Modalités de versement

Le montant du CIA est proratisé en fonction du temps de travail.

Les absences

Le versement du CIA est maintenu pendant les périodes de congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence, congés de maternité ou paternité, états pathologiques ou congés d'adoption, accidents de travail, maladies professionnelles reconnues.

Le versement du CIA évolue dans les mêmes proportions que le traitement de base indiciaire pour les périodes de congés de maladie ordinaire, de congés de longue maladie, de congés de grave maladie ainsi

que sur les périodes de congés de longue durée selon les modalités suivantes :

Type de congé	Conditions de maintien du CIA	Conditions de la réduction du CIA
Congés de maladie ordinaire	Maintien les 3 premiers mois	Réduction de moitié pendant les 9 mois qui suivent la période de 3 mois durant laquelle est maintenu le plein traitement et le CIA
Congés de longue maladie et de grave maladie	Maintien la première année	Réduction de moitié pendant les 2 années qui suivent la période d'1 an durant laquelle est maintenu le plein traitement et le CIA
Congés de longue durée	Maintien les 3 premières années	Réduction de moitié pendant les 2 ans qui suivent la période de 3 ans durant laquelle est maintenu le plein traitement et le CIA

Exclusivité

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

Attribution

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

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide à l'unanimité :

- de modifier les modalités d'attribution du RIFSEEP aux bénéficiaires.
- que les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence.
- d'autoriser l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre du RIFSEEP dans le respect des principes définis ci-dessus.
- de prévoir les crédits correspondants au budget.
- que la délibération n° 39/2020 du 16 septembre 2020 du régime indemnitaire RIFSEEP du personnel communal est abrogée.
 - que la présente délibération entrera en vigueur le 1er octobre 2021.

Adhésion au dispositif cdg69 de signalement des actes de violence de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique – 46/2021

La loi de transformation de la fonction publique (TFP) n°2019-828 du 6 août 2019 a créé un nouvel article 6 quater A dans la loi n°83-634 fixant les droits et obligations des fonctionnaires, qui prévoit pour les employeurs des 3 versants de la fonction publique l'obligation d'instaurer un dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes (au sein des collectifs de travail).

Les objectifs majeurs de ce dispositif sont les suivants :

- Effectivité de la lutte contre tout type de violence, discrimination, harcèlement et en particulier les violences sexuelles et sexistes
- Protection et accompagnement des victimes
- Sanction des auteurs
- Structuration de l'action dans les 3 versants de la fonction publique pour offrir des garanties identiques
- Exemplarité des employeurs publics

Le décret n°2020-256 d'application prévu pour ce dispositif est paru le 13 mars 2020. Il détermine avec précision les composantes du dispositif à mettre en œuvre par les employeurs publics.

La loi précitée créé également un nouvel article 26-2 dans la loi 84-53 (relative au statut de la fonction publique territoriale) qui indique que « les centres de gestion mettent en place, pour le compte des

collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande, le dispositif de signalement prévu à l'article 6 quater A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée ».

Le Centre de Gestion du Rhône et de la Métropole de Lyon (cdg69) propose donc une nouvelle prestation pour la mise en œuvre de ce dispositif obligatoire. Il a choisi d'externaliser le dispositif par l'intermédiaire d'un contrat auprès de prestataires afin de garantir une totale indépendance entre les conseils dispensés aux employeurs par les services du cdg69 et l'accompagnement et le soutien prévu par le dispositif en direction des agents.

Les collectivités et établissements publics qui le demandent peuvent adhérer au dispositif qui comprend a minima les composantes ci-après, telles que prévues par le décret précité :

- Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements,
- Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien,
- Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée.

Le traitement des faits signalés peut également être assuré par le dispositif ainsi que diverses prestations complémentaires.

Cette adhésion permet à la collectivité ou l'établissement de répondre aux obligations fixées par le décret n°2020-256 et de bénéficier des services suivants :

- fourniture d'un outil dématérialisé permettant de recueillir les signalements des agents et de suivre le traitement du signalement (traçabilité des échanges),
- prestations de conseil, d'accompagnement et de traitement des situations.

Les collectivités et établissements adhérents verseront une participation annuelle à la mise en place du dispositif dont le montant est fixé dans la convention d'adhésion. Les collectivités et établissements publics dont un ou plusieurs agents effectuent un signalement via la plateforme devront verser au prestataire en charge de l'orientation et de l'accompagnement des agents et, le cas échéant, du traitement du signalement, une participation correspondant aux prestations délivrées dans ce cadre. Un certificat d'adhésion tripartite (cdg69, bénéficiaire et prestataire) précisera le coût unitaire de chaque prestation.

L'accès à la plateforme et le pilotage du dispositif sont assurés par le cdg69, en lien avec le prestataire.

L'adhésion au dispositif se matérialise par la signature :

- d'une convention d'adhésion avec le cdg69 qui définit les modalités de mise en œuvre, la durée, les droits et obligations de chacune des parties, les mesures de protection des données personnelles ainsi que les modalités de résiliation,
- d'un certificat d'adhésion tripartite (cdg69, bénéficiaire et prestataire) qui fixe les conditions de mise en œuvre de l'accompagnement des agents et des employeurs le cas échéant.

Il est à noter que les statistiques fournies par les prestataires font état d'un nombre annuel de signalements correspondant à 1% de l'effectif. En outre, le conseil aux agents permet de désamorcer 80% des signalements qui ne donnent lieu ni à enquête administrative ni à des suites pénales.

La durée de la convention est de deux ans renouvelable une année.

Il est proposé au conseil municipal, de décider :

- d'approuver la convention d'adhésion à intervenir en application de l'article 26-2 de la loi du 26 janvier 1984 avec le cdg69 et d'autoriser le Maire à la signer ainsi que ses avenants, le cas échéant, et le certificat d'adhésion tripartite.
- d'approuver le paiement annuel au cdg69 d'une somme de 100 euros relative aux frais de gestion et au pilotage du contrat jusqu'au terme de la convention et calculée compte tenu de ses effectifs qui comptent 8 agents.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide à l'unanimité :

*Vu l'article 6 quater A de la loi n°83-634 fixant les 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 26-2,
Vu le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique,
Vu l'information du Comité Technique du 12 octobre 2021,
Vu la convention d'adhésion au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique annexée et le certificat tripartite avec le cdg69 et le cabinet Allodiscrim,
Considérant l'intérêt pour la commune d'Éveux d'adhérer au dispositif précité,*

- d'approuver la convention d'adhésion à intervenir en application de l'article 26-2 de la loi du 26 janvier 1984 avec le cdg69 et d'autoriser le Maire à la signer ainsi que ses avenants, le cas échéant, et le certificat d'adhésion tripartite.
- d'approuver le paiement annuel au cdg69 d'une somme de 100 euros relative aux frais de gestion et au pilotage du contrat jusqu'au terme de la convention et calculée compte tenu de ses effectifs qui comptent 8 agents :

Effectif collectivités affiliées (obligatoires et volontaires)	Montant de la participation
1 à 30 agents	100 €
31 à 50 agents	200 €
51 à 150 agents	300 €
151 à 300 agents	400 €
301 à 500 agents	500 €
> 500 agents	1 € / agent
Collectivités non affiliées	1,5 € / agent

- de dire que les dépenses inhérentes à la mise en œuvre de la présente délibération seront imputées sur le budget de l'exercice correspondant.

Rapport sur le prix et la qualité du service public de la gestion des déchets – CCPA - Année 2020 – 47/2021

Monsieur le Maire indique que selon l'article 2 du décret du 11 mai 2000, les Maires doivent présenter à leur conseil municipal le rapport annuel sur le prix et la qualité du service de la gestion des déchets. Ce rapport a été rédigé et transmis par la Communauté de Communes du Pays de l'Arbresle (CCPA).

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide à l'unanimité :

- d'approuver le rapport annuel sur le prix et la qualité du service public de la gestion des déchets transmis par la CCPA pour l'année 2020.

Rapport sur le prix et la qualité du service public de l'assainissement collectif et non collectif - CCPA - Année 2020 – 48/2021

Monsieur le Maire indique que selon l'article 2 du décret du 11 mai 2000, les Maires doivent présenter à leur conseil municipal le rapport annuel sur le prix et la qualité du service de l'assainissement contenant les RPQS assainissement collectif DSP Savigny, DSP Le Buvet, DSP Sarcey, hors DSP et assainissement non collectif.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide à l'unanimité :

d'approuver les rapports annuels sur le prix et la qualité du service public de l'assainissement collectif et non collectif transmis par la CCPA pour l'année 2020.

Rapport sur le prix et la qualité du service public de l'eau potable - SIEVA - Année 2020 – 49/2021

Monsieur le Maire indique que l'article L 2224-5 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) stipule que :

- le maire présente à son assemblée délibérante un rapport annuel sur le prix et la qualité du service public de l'eau potable ;
- ce rapport doit être présenté dans les six mois qui suivent la clôture de l'exercice concerné.

Ce rapport a été rédigé et transmis par le Syndicat Intercommunal des Eaux du Val d'Azergues (SIEVA).

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide à l'unanimité :

- d'approuver le rapport annuel sur le prix et la qualité du service public de l'eau potable transmis par le SIEVA pour l'année 2020.

Acquisition de terrain chemin des Noisetiers – 50/2021

Monsieur le Maire informe le Conseil Municipal que, pour permettre l'élargissement du chemin des Noisetiers, M. REYNAUD Jean (décédé) avait signé en 1997 une promesse de cession de terrain de la parcelle AO 90, d'une surface de 126m², située chemin des Noisetiers à Éveux.

Monsieur le Maire explique que les consorts REYNAUD acceptent de céder gratuitement à la commune d'Éveux cette parcelle et qu'il convient de régulariser cette situation.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide à l'unanimité :

- d'accepter la cession à titre gratuit de la parcelle AO 90, d'une superficie de 126m²,
- d'autoriser Monsieur le Maire à signer tout acte et document relatif à la présente délibération.

Règlement du marché d'Éveux – 51/2021

Monsieur le Maire explique au Conseil Municipal qu'il est nécessaire d'actualiser le règlement pour le marché d'Éveux datant du 11 septembre 2009 et présente les principales dispositions contenues dans le nouveau règlement.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide à l'unanimité :

- d'approuver le règlement du marché d'Éveux.

Informations et questions diverses

- ✘ Monsieur le Maire informe les membres du Conseil Municipal de la venue des référents de la Gendarmerie et d'un représentant de la Police municipale en mairie. Ceux-ci ont insisté sur la vigilance à adopter en cette période de recrudescence de cambriolages et ont souligné la nécessité de fermer volets et portes : une nouvelle pratique consiste à simplement tester les ouvertures sans forcément les forcer, y compris des véhicules garés sur les propriétés. Une campagne de prévention doit être réitérée. Cette réunion a également été l'occasion d'échanger au sujet de la Participation citoyenne qui va être relancée.
- ✘ Monsieur le Maire évoque le projet de l'association Éveux et son Patrimoine quant à son souhait de restaurer le puits de la place du Lavoir, nettoyer les croix et repeindre la Madone. Pour ce faire, l'association va solliciter une subvention auprès de la CCPA qui devrait couvrir 50% des dépenses. A ceci s'ajoute 20% de fonds propres. Reste 30% pour lesquels un accord de principe a été donné par la municipalité à concurrence de devis.
- ✘ Monsieur le Maire évoque la demande de la mairie de L'Arbresle, en collaboration avec les Sapeurs-pompiers d'Éveux, d'autoriser le départ du feu d'artifice du 13 juillet 2022 depuis le Val des Chenevières.
- ✘ **Commission voirie, lieux publics et espaces verts (Christian BILLAUD) :**
- Concernant les travaux du square de l'Église, le choix de pierres de Jaumont pour le sol et le muret entraîne un surcoût de 38€/mètre linéaire mais permet de garder une harmonie avec l'existant. Le rendu du sablage du mur devra également être dans cet esprit.
 - Les travaux sur le réseau des eaux pluviales du chemin de la Plaine sont terminés. Ceux de la montée d'Éveux à l'initiative d'ENEDIS sont toujours en cours.
 - D'ici la Toussaint, les travaux d'entretien du cimetière seront terminés.
 - M. BILLAUD en profite pour remercier Mme Geneviève RIBAILLIER et M. André PASQUIER pour les travaux d'entretien effectués de manière bénévole sur les espaces verts de l'école.
- ✘ **Commission scolaire, extra-scolaire, enfance et jeunesse (Geneviève RIBAILLIER) :**
- Participation positive au Conseil d'École.
 - La classe découverte est très attendue mais provoque également un peu de crainte à certains enfants qui vont devoir se séparer de leur famille pour la première fois. Le parking de la rue de la Rencontre sera sécurisé pour le départ et le retour en car. Le projet in fine est un montage cinématographique.
 - Le don d'écrans d'ordinateur a été très apprécié par l'équipe enseignante.
- ✘ **Commission urbanisme et informatique (Pierre MELLINGER) :**
- Compte-rendu de la visioconférence RGD avec le consultant en charge de l'audit de la commune : Il attire notamment l'attention sur le traitement et la sécurisation des données recueillis auprès des administrés et associations ; et préconise l'utilisation de boîtes mail sécurisées par les élus.
 - Présentation du nouveau Plan Local d'Habitat (2022-2028) prévu pour le 1^{er} trimestre 2022 : croissance démographique, production de logements, mixité sociale, réhabilitation et rénovation de l'habitat privé. L'étude du PLUi en fait également partie.
 - Rupture du réseau de la fibre sur la partie haute de la Montée d'Éveux suite à une mauvaise manipulation d'un prestataire (résolu partiellement depuis)
 - Lancement des tranches 1 et 2 de la rénovation de l'éclairage public sur fin 2021 - début 2022. Tranche 3 et 4 sur mi 2022 – fin 2022
- ✘ **Commission vie sociale et associative, information (Régine PASQUIER) :**
- Le prochain Bientôt à Éveux sera distribué la semaine 46.
 - Les articles pour le Bulletin Municipal 2021-2022 doivent être envoyés avant le 25 novembre.

☞ **Commission bâtiments communaux (Julien LIOTARD) :**

- L'artisan pour la remise en état des contre-marches du parvis de la mairie est retenu.
- La maîtrise d'œuvre pour la rénovation des bâtiments est retenue.

Autres points abordés :

- Loré VINDRY fait part de l'opération « Bébés lecteurs » qui consiste à remettre à chaque enfant né l'année -1 (soit 2020) un livre (offert par Conseil Départemental) et un abonnement d'un an à la médiathèque (offert par la municipalité). La remise des cadeaux aura lieu le 13 novembre salle la Brèvenne à 11h.
- Olivier BORDENAVE demande à avoir des précisions sur l'organisation du 11 novembre. Le Préfet demande le port du masque et une distance d'un mètre entre chaque participant. Il faut également prévoir le pass sanitaire pour accéder au pot qui suivra salle de la Brèvenne. Christian BILLAUD précise que l'accès au monument aux morts a été demandé dans ce sens aux entreprises en action sur le chantier du square de l'Église.

La séance est levée à 21h05