



COMPTE-RENDU DU CONSEIL DE COMMUNAUTÉ

Du 20 Décembre 2021 18H30 à Gornières

Présents :

BRISSAC : RODRIGUEZ Jean-Claude

CAZILHAC : SERVIER-CANAC Magali

GANGES : CANARD Bruno, CAUMON Bernard, FABRIER Gérard, FRATISSIER Michel, HOST Benoit, SANTNER Muriel.

GORNIES : POVREAU Joël.

LAROQUE : AGRANIER Mary-José, CIRIBINO Pierrick, TRICOU Julien

MONTOULIEU : CHAFIOL Guilhem.

MOULES ET BAUCELS : CÉLÉRIER Daniel.

SAINT BAUZILLE DE PUTOIS : ALLE Oscar, BURDIN Jean.

ST JULIEN DE LA NEF : FAIDHERBE Lucas.

SUMENE :.

Absents représentés :

CAZILHAC : COMPAN Pierre par SERVIER-CANAC Magali

GANGES : VIGNAL Marinègne par CAUMON Bernard

MOULES ET BAUCELS : MOLIERES Jean-François par CÉLÉRIER Daniel

SAINT BAUZILLE DE PUTOIS : MOTARD Anne-Marie par BURDIN Jean

ST MARTIAL : JUTTEAU Françoise par FAIDHERBE Lucas

SUMENE : CASTANIER Pascale par CHAFIOL Guilhem

LUCAS Lambert par BURDIN Jean

Absents :

AGONES : RIGAUD Véronique.

CAZILHAC : ROUVIERE Christian.

GANGES : CHANTON Bruno, FINO Sophie.

LAROQUE : CARRIERE Michel.

SAINT BAUZILLE DE PUTOIS : THEROND Elisabeth.

ST ROMAN DE CODIERES : VILLARET Luc.

SUMENE : GEORGES Coralie

Monsieur le Président procède à l'appel. La majorité des délégués étant présents, le Conseil peut valablement délibérer.

Ordre du jour n°0 : Approbation du compte-rendu du 22 novembre 2021

Monsieur le Président demande s'il y a des observations sur le compte-rendu du conseil communautaire du 22 novembre 2021.

Il n'a pas d'observation.

Il met au vote le compte-rendu qui est adopté à l'unanimité.

Ordre du jour n°1 : Construction du pôle petite-enfance, demande de subvention à l'Etat au titre de la DETR 2022.

Monsieur le Président rappelle que la communauté de communes a pour projet la création d'un pôle petite-enfance qui consiste au déplacement et à l'agrandissement du multi accueil de Ganges ainsi qu'au regroupement de cet espace avec le Relais Assistantes Maternelles (RAM). Il avait été approuvé avec un budget prévisionnel de travaux d'un montant de 1 800 000 € HT. A cela il convient d'ajouter la maîtrise d'œuvre pour 172 000 € HT et l'équipement pour 50 000 € HT.

Il est également rappelé que ce projet a fait l'objet d'un premier financement de 202 000 € dans le cadre de la DETR pour une première tranche.

Afin de mener à bien ce programme, il est nécessaire de solliciter l'aide financière de l'Etat au titre de la DETR 2022 pour les deuxième et troisième tranches de travaux. Il est précisé que ce projet est inscrit au contrat rural de transition écologique (CRTE) de 2022.

Après avoir délibéré, le conseil communautaire décide à l'unanimité, d'autoriser le Président à demander une subvention à l'Etat dans le cadre de la DETR pour les deuxième et troisième tranches du projet de construction du pôle petite-enfance pour l'année 2022.

Ordre du jour n°2 : Extension des locaux du siège social, demande de subvention à l'Etat au titre de la DETR / DSIL 2022

Le Président rappelle que la commission Travaux a validé le projet de réaménagement du siège social de la communauté de communes dans le but d'agrandir les bureaux.

Ce projet a un coût estimé à 300 000 € HT toutes options incluses.

Le Président propose de solliciter l'aide financière de l'Etat dans le cadre de la DETR /DSIL 2022.

Après avoir délibéré, le conseil communautaire décide à l'unanimité, d'autoriser le Président à demander une subvention à l'Etat dans le cadre de la DETR/DSIL 2022 pour l'extension (tranche 1) des locaux du siège social.

Ordre du jour n°3 : Extension des locaux du siège social, demande de subvention au conseil départemental de l'Hérault.

Le Président rappelle que la commission Travaux a validé le projet de réaménagement du siège social de la communauté de communes dans le but d'agrandir les bureaux.

Ce projet a un coût estimé à 300 000 € HT toutes options incluses.

Le Président propose de solliciter l'aide financière du conseil départemental de l'Hérault.

Après avoir délibéré, le conseil communautaire décide à l'unanimité, d'autoriser le Président à demander une subvention au conseil départemental de l'Hérault pour l'extension (tranche 1) des locaux du siège social.

Ordre du jour n°4 : Demande d'aide financière au Conseil Départemental du Gard au titre du Plan d'Actions de Lutte Contre les Drogues et les Conduites Addictives 2022.

Monsieur le Président demande au Conseil de Communauté de l'autoriser à demander une subvention de 8 000.00€ pour l'année 2022 au Conseil Départemental du Gard au titre du plan d'actions de lutte contre les drogues et les conduites addictives. Projet de prévention qui lui-même a été retenu par la Mission Interministérielle de Lutte Contre les Drogues et Les Conduites Addictives.

Après avoir délibéré, le conseil communautaire décide à l'unanimité, d'autoriser le Président à demander une subvention de 8 000.00€ au Conseil Départemental du Gard pour l'année 2022.

Ordre du jour n°5 : Budget général, Décision modificative n°4

Monsieur le Président propose d'ajuster les crédits en dépenses et recettes suite aux différents projets en cours de la collectivité.

Section d'investissement

Chapitre	Nature	Libellés	Montant
Dépenses			
Opération 808 Déplacement de l'OT	2313	Constructions	+ 55 000 €
Opération 813 Changement moteur camion benne	2182	Matériel de transport	+ 20 000 €

Opération 814 Achats bacs OM	2188	Autres immobilisations corporelles	+ 10 000 €
Opération 901 Acquisition matériel scolaire et petite enfance	2188	Autres immobilisations corporelles	+ 32 700 €
Opération 915 Travaux de sécurité dans les écoles	2135	Installations générales agencements	+ 26 000 €
Opération 922 Aménagements bords de rivières	2312	Agencements et aménagements de terrains	+ 4 000 €
Opération 993 Aménagements sites d'escalade	2188	Autres immobilisations corporelles	+ 8 000 €
Opération 996 Chaudière à bois école du Thaurac	2188	Autres immobilisations corporelles	+1 500 €
		TOTAL	+157 200 €
Recettes			
Opération 808 Déplacement de l'OT	1641	Emprunts	+68 700 €
Opération 906 Informatisation des écoles	1311	Subvention d'investissement - Etat et établissements nationaux - rattachés aux actifs amortissables	+ 24 500 €
Opération 988 Projet déplacement Crèche	1321	Subvention d'investissement - Etat - rattachés aux actifs non amortissables	+ 492 500 €
Opération 988 Projet déplacement Crèche	1641	Emprunt	- 198 000 €
Opération 968 Achats BEOM	1641	Emprunts	-230 500 €
		TOTAL	+ 157 200 €

Après avoir délibéré, le conseil communautaire décide à l'unanimité, d'adopter la décision modificative n°4 du budget général telle que présentée ci-dessus.

Ordre du jour n°6 : Subventions à accorder aux particuliers dans le cadre de l'OPAH

Monsieur le Président informe le conseil communautaire que dans le cadre de l'OPAH, la communauté de communes intervient financièrement par le biais de subventions aux particuliers en fonction de critères établis dans la convention qui régit ce dispositif.

Au vu de l'avancée des dossiers et des travaux du dispositif de l'OPAH il convient de verser aux particuliers les subventions suivantes :

Bénéficiaires	Commune	Travaux	Po/Pb	Montant des travaux	Montant Subvention
DAMANY Sylvie	Saint Bauzille de Putois	Autonomie	Po	13714 €	685.7 €

COMBET Michel	Saint Bauzille de Putois	Autonomie	Po	5873 €	293.65 €
CAUDALS	Ganges	Travaux lourds	Pb	309186 €	4828.65 €

Après avoir délibéré, le conseil communautaire décide à l'unanimité, d'octroyer les subventions aux particuliers dans le cadre de l'OPAH telles que présentées ci-dessus.

Ordre du jour n°7 : Subvention Ecole des Parents de l'Hérault (EPE34) point écoute parents/enfants - Année 2021

Monsieur le Président rappelle qu'un cofinancement avec la ville de Ganges de 4 000 € en 2019, reconduit en 2020, a permis le renforcement de la présence du point écoute parents/enfants animé par l'EPE34 en ajoutant deux ½ journée par mois au sein de la Maison des services.

Un point écoute parents-enfants propose pour les familles du territoire des entretiens confidentiels et gratuits sur rendez-vous avec un psychologue.

L'association EPE 34 travaille en relation et en articulation avec les professionnels des secteurs éducatifs et médico-sociaux locaux.

L'élargissement de la permanence permet de mieux répondre au besoin du territoire en matière d'accompagnement à la parentalité. Cette augmentation a permis d'accueillir davantage de familles qui se trouvent souvent face à des difficultés socioéconomiques importantes.

Il est donc proposé de reconduire le versement d'une subvention de 4 000 € à l'EPE 34 pour le fonctionnement 2021 du point écoute parents/enfants et d'autoriser le Président à signer la convention avec EPE 34.

Après en avoir délibéré, à l'unanimité, le conseil communautaire décide :

- d'accorder une subvention de 4 000 € à EPE 34 pour l'année 2021 ;
- d'autoriser le Président à signer la convention avec EPE 34.

Ordre du jour n°8 : Subvention association PACAP -Année 2021

Il est proposé au Conseil de soutenir l'action de l'association PACAP installée sur la ville de Ganges (place Favre d'Olivet) depuis septembre 2020. Cette association développe auprès des enfants et des familles du territoire plusieurs actions de soutien à la parentalité.

Une salle de motricité pour les 0-6 ans, « la Bougeothèque » fonctionne tous les matins et les mercredis toute la journée. Deux temps hebdomadaires d'ateliers ateliers de motricité spécifiques pour les 0/3 ans sont animés par une psychomotricienne les mardis et jeudis de 9h30 à 11h30.

L'association anime également des ateliers parents-enfants autour de l'alimentation et du potager (« la Potageotte ») pendant les vacances scolaires et certains mercredis.

Ces actions ont été présentées à la dernière réunion du réseau parentalité Gangeois et à la Commission enfance jeunesse qui a donné un avis favorable au soutien des actions portées par cette association.

Actions :	Aide sollicitée
Atelier de motricité libre	1 000 €
La Bougeothèque	1 000 €
La Potageotte	1 500 €
TOTAL Aide sollicitée	3 500 €

Le Président propose donc d'allouer pour l'année 2021 une subvention de 3 500 € pour soutenir les actions de l'association PACAP.

Après en avoir délibéré, à l'unanimité, le conseil communautaire décide :

-d'accorder une subvention de 3 500 € à l'association La Bougeotte pour l'année 2021 ;

Ordre du jour n°9 : Versement du solde de la subvention 2021 au centre socio culturel Agantic

Lors du conseil de communauté du 12 avril 2021, il avait été attribué une subvention annuelle de 119 366 € comme le prévoit l'annexe financière de la convention qui nous lie. Un acompte de 40% a été versé (47 746,40 €) et le solde doit être versé en fin d'année.

Monsieur le Président propose donc de voter le versement du solde de la subvention annuelle 2021 qui s'élève à 71 629,60 €.

Après en avoir délibéré, à l'unanimité, le conseil communautaire décide :

-d'autoriser le versement du solde de la subvention à l'Agantic soit la somme de 71 629,60 €

Ordre du jour n°10 : Tableau de programmation des actions jeunesse 2022.

Monsieur le Président expose aux membres du Conseil de Communauté qu'il convient d'approuver la programmation prévisionnelle des actions jeunesse du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022.

La Commission Enfance et Jeunesse qui s'est réunie le mardi 07 décembre 2021 a validé les propositions présentées dans le tableau de programmation ci-joint.

Cette programmation prévoit des actions en direction des jeunes de 11 à 25 ans autour de 7 axes directeurs : « Coordination », « Information et citoyenneté », « Insertion sociale et professionnelle », « Accès aux Sports aux Loisirs et à la Culture », « Mobilité », « Prévention des conduites à risque », « mise en réseau et accompagnement des professionnels ».

Après en avoir délibéré, à l'unanimité, le conseil communautaire décide d'adopter le tableau de programmation des actions jeunesse 2022 tel qu'annexé à la présente.

Ordre du jour n°11 : Instauration du temps de travail (1607 heures)

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

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

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

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 délibération du 11 décembre 2001 sur l'ARTT;

Vu la délibération du 23 novembre 2004 sur la journée de solidarité ;

Considérant l'avis du comité technique en date du 08 décembre 2021 ;

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, après avis du comité technique ;

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 nécessité de maintenir un service public de qualité en adaptant l'organisation du temps de travail aux attentes des agents et des usagers,

Considérant la nécessité d'harmoniser et de formaliser les pratiques et procédures en matière d'organisation et de gestion du temps de travail afin de permettre l'équité de traitement entre les agents,

Considérant les différents échanges entre le service RH, la DGS et les représentants titulaires du CTP entre juillet 2021 et décembre 2021,

Le Président propose à l'assemblée :

Article 1 : Durée annuelle du temps de travail

La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1.607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) calculée de la façon suivante :

Nombre total de jours sur l'année	365
Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines	-104
Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	-25
Jours fériés	-8
Nombre de jours travaillés	= 228
Nombre de jours travaillées = Nb de jours x 7 heures	1596 h arrondi à 1600 h
+ Journée de solidarité	+ 7 h
Total en heures :	1 607 heures

Le temps de travail pour les agents à temps partiel ou à temps non complet est calculé au prorata de leur quotité de travail.

Article 2 : Journée de solidarité

La journée de solidarité est compensée, pour les agents stagiaires, fonctionnaires ou contractuels (droit public ou droit privé) par la réalisation d'une équivalence de 7 heures de travail supplémentaires intégrées dans les plannings des agents sur l'ensemble des jours de travail de l'année, proratisées par apport au temps de travail de l'agent.

Article 3 : Organisation des cycles de travail

Au regard des besoins des services et des caractéristiques de leur activité, le régime du temps de travail identifie 3 cycles :

- le cycle hebdomadaire : le temps de travail hebdomadaire de chaque agent est fixé sur une semaine. L'organisation du travail, dans la limite du nombre d'heure hebdomadaire de travail de l'agent peut, quand à lui, être défini sur une périodicité différente ;
- le cycle pluri-hebdomadaire : le temps de travail est organisé sur une période de plusieurs semaines. Ainsi, la moyenne horaire de ces semaines renvoi la durée hebdomadaire de l'agent ;
- le cycle annualisé : lorsque la durée de travail hebdomadaire varie en fonction des périodes de l'année, le cycle de travail s'inscrit dans le cadre annuel. Les agents à temps plein soumis à l'annualisation devront accomplir 1607 heures par an, soit une moyenne de 35 heures hebdomadaire.

Article 4 : Jours d'aménagement et de réduction du temps de travail

Sous conditions, si le poste occupé le nécessite, et avec l'accord de l'autorité territoriale, certains agents de Direction à responsabilité peuvent bénéficier d'un forfait de jours d'ARTT dès lors que leur durée de temps de travail effectif annuel est supérieur à leurs obligations hors journée de solidarité, soit 1600 heures pour un agent à temps complet et au prorata pour un agent à temps partiel ou temps non complet.

Quotité de travail	Nbr jour RTT pour 37h30 hebdo
Temps complet	15 jours

Article 5 : Sujétions particulières pour certaines missions / cycles

La durée annuelle du travail est réduite pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, pour tenir compte des sujétions particulières suivantes :

- Travail en horaires décalés, travail en coupure ;
- Travail en équipes ;
- Modulation importante du cycle de travail ;
- Manipulation de produits chimiques ;
- Travail pénibles ou dangereux.

Ainsi, pour les agents des services suivants, la durée annuelle de travail est réduite de 35 heures (soit 5 jours) au prorata du temps de travail, pour les agents exerçant leurs fonctions dans les services suivant :

- Ordures ménagères
- Multi-accueil et micro-crèche
- Ecoles
- Animation
- Théâtre

Article 6 : Garanties minimales

L'organisation du travail doit respecter les garanties minimales ci-après définies :

- 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 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.

Article 7 : Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération entreront en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2022.

Après en avoir délibéré, le conseil communautaire, à l'unanimité, **DÉCIDE** de mettre en place et d'adopter le temps de travail (1607 heures) dans la collectivité selon les modalités de mise en œuvre telles que proposées ci-dessus.

Ordre du jour n°12 : Mise à jour des dispositions réglementaires du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

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,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment ses articles 87, 88 et 136,

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 susvisé,

Vu l'arrêté du 28 mai 1993 relatif aux taux de l'indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et aux régisseurs de recettes relevant des organismes publics et montant du cautionnement imposé à ces agents,

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

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, modifié, 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 la circulaire NOR : RDFS1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en oeuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

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

Vu l'arrêté ministériel du 27 août 2015, modifié, pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 susvisé,

Vu la délibération du Conseil Communautaire du 27 juin 2017 relative au régime indemnitaire des agents de la Communauté de Communes ,

Vu le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale qui permet la généralisation du RIFSEEP à la plupart des cadres d'emplois territoriaux par actualisation des équivalences avec la fonction publique de l'Etat.

Considérant la nécessité de réactualiser la délibération du Conseil Communautaire du 27 juin 2017 instaurant la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Considérant l'avis du Comité Technique du 8 décembre 2021,

Considérant qu'il convient d'instaurer au sein de la Communauté de Communes, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel (RIFSEEP) en lieu et place du régime indemnitaire existant pour tous les agents de la Communauté de Communes,

Considérant que l'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes prévue par l'arrêté ministériel du 3 septembre 2001 n'est pas cumulable avec le RIFSEEP au sens de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;

Considérant ainsi la nécessité de procéder à une régularisation des délibérations antérieures portant mise en place du RIFSEEP en intégrant l'indemnité susvisée dans la part fonctions du RIFSEEP dénommée IFSE ;

Considérant que l'indemnité susvisée fera l'objet d'une part « IFSE régie » versée en complément de la part fonctions « IFSE » prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur, ceci permettant de l'inclure dans le respect des plafonds réglementaires prévus au titre de la part fonctions ;

Il est proposé au Conseil Communautaire d'instaurer les mises à jour réglementaires du RIFSEEP de la façon suivante :

ARTICLE 1 : BENEFICIAIRES DU DISPOSITIF RIFSEEP (IFSE et CIA)

Conformément au principe de parité prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, un nouveau régime indemnitaire, le RIFSEEP (IFSE et CIA) est appliqué à l'ensemble des fonctionnaires occupant un emploi permanent au sein de la commune, qu'ils soient stagiaires ou titulaires à temps complet, à temps non complet, à temps partiel et appartenant à l'ensemble des filières et cadres d'emplois (voir tableau en annexe de la présente délibération).

Ce régime indemnitaire pourra également être appliqué aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel relevant de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale au sein de la Communauté de Communes.

ARTICLE 2 : EXCLUSIVITÉ DU RIFSEEP ET CUMUL POSSIBLE

LE RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de certaines indemnités.

L'IFSE est donc cumulable, par nature, avec :

- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit,
- l'indemnité pour travail dominical régulier,
- l'indemnité pour service de jour férié,
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés,
- la prime d'encadrement éducatif de nuit,
- l'Indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et social,
- l'indemnité d'astreinte,
- l'indemnité de permanence,
- l'indemnité d'intervention,
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire,
- les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984,
- la prime d'intéressement à la performance collective des services,
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction,
- la prime « Grand âge »,
- la prime exceptionnelle COVID-19.

ARTICLE 3 : L'IFSE RÉGIE

1- Les bénéficiaires de la part IFSE Régie :

L'indemnité peut être versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires mais également aux agents contractuels responsables d'une régie.

Elle est versée en complément de la part fonctions « IFSE » prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur.

Les montants de la part IFSE Régie

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES ET DE RECETTES	MONTANT du cautionnement (en euros)	MONTANT annuel de la part « IFSE régie » (en euros)
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement		
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	-	110
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	300	110
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	460	120
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	760	140
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	1 220	160
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	1 800	200
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	3 800	320
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	4 600	410
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	5 300	550
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	6 100	640
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	6 900	690
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	7 600	820
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	8 800	1 050
Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	1 500 par tranche de 1 500 000	46 par tranche de 1 500 000

Le conseil Communautaire après avoir pris connaissance des dispositions présentées et après en avoir délibéré, décide à l'unanimité d'approuver les modifications de la délibération sur le régime indemnitaire telles que proposées.

Ordre du jour n°13 : Instauration du télétravail

Le Conseil Communautaire

Sur rapport de Monsieur le Président,

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,

Vu le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature ;

Vu le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature ;

Vu le décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats ;

Vu l'arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats ;

Vu l'avis du Comité Technique en date du 8 décembre 2021;

Le Président rappelle à l'assemblée :

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière ou ponctuelle et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Monsieur le Président précise que le télétravail est organisé au domicile de l'agent ou, éventuellement, dans des locaux professionnels distincts de ceux de son employeur public et de son lieu d'affectation et qu'il s'applique aux fonctionnaires et aux agents publics non fonctionnaires.

L'autorisation de télétravail peut prévoir l'attribution de jours de télétravail fixes au cours de la semaine ou du mois ainsi que l'attribution d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an dont l'agent peut demander l'utilisation à l'autorité responsable de la gestion de ses congés.

Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation.

L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci.

Enfin, Monsieur le Président précise que la présente délibération doit, après avis du comité technique, fixer :

- 1) Les activités éligibles au télétravail ;
- 2) La liste et la localisation des locaux professionnels éventuellement mis à disposition par l'administration pour l'exercice des fonctions en télétravail, le nombre de postes de travail qui y sont disponibles et leurs équipements ;
- 3) Les modalités à respecter pour télétravailler ;
- 4) Les règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données ;
- 5) Les règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé ;
- 6) Les modalités d'accès des institutions compétentes sur le lieu d'exercice du télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité ;
- 7) Les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail ;
- 8) Le matériel et les outils mis à disposition ;
- 9) L'indemnité forfaitaire de télétravail ;
- 10) Les modalités de formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail ;
- 11) Les conditions dans lesquelles l'attestation de conformité des installations aux spécifications techniques est établie.

Après avoir entendu Monsieur le Président dans ses explications complémentaires, le conseil communautaire après en avoir délibéré à l'unanimité,

DECIDE

Article 1 : Les activités éligibles au télétravail

1-1) Les activités éligibles au télétravail au sein de la collectivité sont les suivantes :

- Tâches rédactionnelles (actes administratifs, rapports, notes, circulaires, comptes rendus, procès-verbaux, conventions, courriers, convocations, documents d'information et de communication, cahiers des charges ...),
- Saisie et vérification de données,
- Tâches informatiques,
- Mise à jour des dossiers informatisés,
- ...

1-2) Ne sont pas éligibles au télétravail, les activités ou tâches suivantes :

- Accueil physique d'usagers,
- Standard
- Les activités nécessitant la manipulation de documents papiers comportant des informations confidentielles,
- Les travaux de maintenance ou d'entretien des locaux,
- Le travail de nettoyage et d'entretien des locaux,
- Les situations de travail en contact avec l'enfant, l'adolescent et le jeune adulte,
- Les situations de travail en lien avec le spectacle, l'animation artistique et culturelle,
- L'acte d'animation de groupe d'enfant et d'adolescent,
- La collecte des ordures ménagères, et les services de déchetterie.

Toutefois, l'inéligibilité de certaines activités ne s'oppose pas à la possibilité pour un agent d'accéder au télétravail, si celles-ci ne constituent pas la totalité des activités exercées par l'agent et que ses tâches éligibles puissent être regroupées pour lui permettre de télétravailler.

Article 2 : Le lieu d'exercice du télétravail

Le télétravail sera exercé au domicile des agents, ou dans un lieu privé du type espace co-working.

L'autorisation individuelle de télétravail précisera le (ou les) lieu(x) où l'agent exercera ses fonctions en télétravail.

Article 3 : Modalités d'attribution, durée et quotités de l'autorisation

3-1) Demande de l'agent :

L'autorisation est subordonnée à une demande expresse formulée par l'agent. Celle-ci précise les modalités d'organisation souhaitées, notamment les jours de la semaine travaillés sous cette forme ainsi que le ou les lieux d'exercice.

Lorsque le télétravail est organisé au domicile de l'agent ou dans un autre lieu privé, l'agent devra fournir à l'appui de sa demande écrite :

- Une attestation de conformité des installations aux spécifications techniques *conformément au modèle joint en annexe*.
- Une attestation de l'assurance auprès de laquelle il a souscrit son contrat d'assurance multirisques habitation précisant qu'elle couvre l'exercice du télétravail sur le lieu choisi par l'agent ;

3-2) Réponse à la demande :

L'autorité territoriale apprécie la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées, l'intérêt du service et, lorsque le télétravail est organisé au domicile de l'agent, la conformité des installations aux spécifications techniques.

Une réponse écrite est donnée à la demande de télétravail dans un délai d'un mois maximum à compter de la date de sa réception.

L'acte autorisant l'exercice des fonctions en télétravail mentionne :

- Les fonctions de l'agent exercées en télétravail,
- Le lieu ou les lieux d'exercice en télétravail,
- Les modalités de mise en œuvre du télétravail et, s'il y a lieu, sa durée, ainsi que les plages horaires durant lesquelles l'agent exerçant ses activités en télétravail est à la disposition de son employeur et peut être joint, par référence au cycle de travail de l'agent ou aux amplitudes horaires de travail habituelles,
- La date de prise d'effet de l'exercice des fonctions en télétravail,
- Le cas échéant, la période d'adaptation et sa durée.

Lors de la notification de cet acte, l'autorité ou le chef de service remet à l'agent intéressé :

- Un document d'information indiquant les conditions d'application à sa situation professionnelle de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment :
 - o La nature et le fonctionnement des dispositifs de contrôle et de comptabilisation du temps de travail
 - o La nature des équipements mis à disposition de l'agent exerçant ses activités en télétravail et leurs conditions d'installation et de restitution, les conditions d'utilisation, de renouvellement et de maintenance de ces équipements et de fourniture, par l'employeur, d'un service d'appui technique ;
- Une copie des règles prévues par la délibération et un document rappelant ses droits et obligations en matière de temps de travail et d'hygiène et de sécurité.

Le refus opposé à une demande d'autorisation de télétravail ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration doivent être motivés et précédés d'un entretien.

En dehors de la période d'adaptation, il peut être mis fin au télétravail, à tout moment et par écrit, à l'initiative de l'autorité territoriale ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance de deux mois.

Dans le cas où il est mis fin à l'autorisation de télétravail à l'initiative de l'autorité territoriale, le délai de prévenance peut être réduit en cas de nécessité du service dûment motivée. Pendant la période d'adaptation, ce délai est ramené à un mois.

Le refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration doivent être précédés d'un entretien et motivés.

La commission administrative paritaire ou la commission consultative paritaire compétentes peuvent être saisies, par l'agent intéressé, du refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par lui pour l'exercice d'activités éligibles fixées par la délibération, ainsi que de l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration.

Ce refus peut également faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif dans un délai de deux mois à compter de sa notification.

3-3) Durée et quotité de l'autorisation :

Au sein de la collectivité, le recours au télétravail s'effectuera de manière régulière et/ou ponctuelle.

a) Recours régulier au télétravail.

Elle pourra attribuer 2 jours maximum de télétravail fixes au cours de chaque semaine de travail.

Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut donc être inférieur à 3 jours par semaine. Toutefois, les journées de télétravail fixes sont réversibles si la présence de l'agent s'avère nécessaire.

La durée de l'autorisation est d'un an maximum. L'autorisation peut être renouvelée par décision expresse, après entretien avec l'autorité ou le supérieur hiérarchique direct et sur avis de ce dernier.

En cas de changement de fonctions, l'agent intéressé doit présenter une nouvelle demande. L'autorisation peut prévoir une période d'adaptation de trois mois maximum.

b) Recours ponctuel au télétravail notamment pour réaliser une tâche déterminée et ponctuelle.

Dans ce cadre, la quotité des fonctions pouvant être exercées en télétravail ponctuel ne peut être supérieure à 2 jours sur une semaine.

La durée de cette autorisation est strictement limitée à la réalisation de la tâche et n'est pas renouvelable, sauf pour la réalisation ultérieure d'une nouvelle tâche.

3-4) Déroptions aux quotités :

Il peut être dérogé aux quotités prévues ci-dessous :

- Pour une durée de six mois maximum, à la demande des agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ; cette dérogation est renouvelable, après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ;
- Lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site (pandémie, événement climatique ...)

Article 4 : Les règles en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données

La mise en œuvre du télétravail nécessite le respect de règles de sécurité en matière informatique. Le système informatique doit pouvoir fonctionner de manière optimale et sécurisée, de même la confidentialité des données doit être préservée.

L'agent en situation de télétravail s'engage à utiliser le matériel informatique qui lui est confié dans le respect des règles en vigueur en matière de sécurité des systèmes d'information.

Seul l'agent visé par l'autorisation individuelle peut utiliser le matériel mis à disposition par la collectivité.

Il s'engage à réserver l'usage des outils informatiques mis à disposition par l'administration à un usage strictement professionnel.

Ainsi, l'agent en télétravail ne rassemble ni ne diffuse de téléchargement illicite via l'internet à l'aide des outils informatiques fournis par l'employeur.

Le télétravailleur doit se conformer à l'ensemble des règles en vigueur au sein de son service en matière de sécurité des systèmes d'information et en particulier aux règles relatives à la protection et à la confidentialité des données et des dossiers en les rendant inaccessibles aux tiers.

Les données à caractère personnel ne peuvent être recueillies et traitées que pour un usage déterminé et légitime, correspondant aux missions de la collectivité.

Article 5 : Temps et conditions de travail, de sécurité et de protection de la santé

5-1) Sur le temps et les conditions de travail :

Lorsque l'agent exerce son activité en télétravail, il effectue les mêmes horaires que ceux réalisés habituellement au sein de la collectivité ou de l'établissement.

Durant ces horaires, l'agent est à la disposition de son employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Il doit donc être totalement joignable et disponible en faveur des administrés, de ses collaborateurs et/ou de ses supérieurs hiérarchiques.

Il ne peut, en aucun cas, avoir à surveiller ou à s'occuper de personne éventuellement présente à son domicile (enfant, personne en situation de handicap ...), sauf en cas de télétravail imposé (période de crise sanitaire).

Par ailleurs, l'agent n'est pas autorisé à quitter son lieu de télétravail pendant ses heures de travail.

Si l'agent quitte son lieu de télétravail pendant ses heures de travail sans autorisation préalable de l'autorité territoriale, ce dernier pourra être sanctionné pour manquement au devoir d'obéissance hiérarchique.

L'agent pourra également se voir infliger une absence de service fait pour le temps passé en dehors de son lieu de télétravail.

Toutefois, durant sa pause méridienne, conformément à la réglementation du temps de travail de la collectivité ou de l'établissement, l'agent est autorisé à quitter son lieu de télétravail.

5-2) Sur la sécurité et la protection de la santé :

L'agent en télétravail s'engage à respecter les dispositions légales et réglementaires en matière de santé et de sécurité au travail.

L'agent en télétravail bénéficie de la même couverture des risques que les autres agents travaillant sur site, dès lors que l'accident ou la maladie professionnelle est imputable au service.

Les agents travaillant à leur domicile sont couverts pour les accidents survenus à l'occasion de l'exécution des tâches confiées par l'employeur. Tout accident intervenant en dehors du lieu de télétravail pendant les heures normalement travaillées ne pourra donner lieu à une reconnaissance d'imputabilité au service.

De même, aucun accident domestique ne pourra donner lieu à une reconnaissance d'imputabilité au service.

L'agent s'engage à déclarer tout accident survenu sur le lieu de télétravail. La procédure classique de traitement des accidents du travail sera ensuite observée.

L'agent télétravailleur bénéficie de la médecine préventive dans les mêmes conditions que l'ensemble des agents.

Le poste du télétravailleur fait l'objet d'une évaluation des risques professionnels au même titre que l'ensemble des postes de travail du service. Il doit répondre aux règles de sécurité et permettre un exercice optimal du travail.

Les risques liés au poste en télétravail sont pris en compte dans le document unique d'évaluation des risques.

L'agent télétravailleur doit exercer ses fonctions en télétravail dans de bonnes conditions d'ergonomie.

Il alertera l'autorité territoriale, le cas échéant, sur les points de vigilance éventuels pouvant porter atteinte à terme à sa santé et sa sécurité dans son environnement de travail à domicile.

Article 6 : Accès des institutions compétentes sur le lieu d'exercice du télétravail et bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité

En vertu de l'article 40 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (ou le comité technique lorsqu'il exerce les missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) procèdent à intervalles réguliers à la visite des services relevant de leur champ de compétence.

Ils bénéficient pour ce faire d'un droit d'accès aux locaux relevant de leur aire de compétence géographique dans le cadre des missions qui leur sont confiées par le comité.

Dans le cas où l'agent exerce ses fonctions en télétravail à son domicile, l'accès au domicile du télétravailleur est subordonné à l'accord de l'intéressé, dûment recueilli par écrit.

L'agent qui refuse une visite pourra voir son autorisation de télétravail retirée ou non renouvelée.

Article 7 : Contrôle et comptabilisation du temps de travail

Les agents en télétravail devront effectuer des auto-déclarations par courriel (à son responsable hiérarchique, copie aux Ressources Humaines) et ce afin de respecter les plages horaires fixes obligatoires.

Article 8 : Matériels et outils liés au télétravail mis à disposition

L'employeur met à la disposition des agents autorisés à exercer leurs fonctions en télétravail les outils de travail indispensables à l'exercice des fonctions.

Il assure également la maintenance de ces équipements.

Afin de pouvoir bénéficier des opérations de support, d'entretien et de maintenance, il appartient au télétravailleur de rapporter les matériels fournis, sauf en cas d'impossibilité de sa part.

A l'issue de la durée d'autorisation d'exercice des fonctions en télétravail, l'agent restitue à l'administration les matériels qui lui ont été confiés.

Lorsqu'un agent demande l'autorisation temporaire de télétravail, l'autorité peut autoriser l'utilisation de l'équipement informatique personnel de l'agent.

Dans le cas où la demande est formulée par un agent en situation de handicap, l'autorité territoriale met en œuvre sur le lieu de télétravail de l'agent les aménagements de poste nécessaires, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser, en tout ou partie, les dépenses engagées à ce titre par l'employeur.

Article 9 : Indemnité forfaitaire de télétravail

Une indemnité forfaitaire sera versée aux fonctionnaires territoriaux titulaires ou stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public et de droit privé qui télétravaillent, sous réserve que le tiers lieu de télétravail n'offre pas un service de restauration collective financé par l'employeur.

Le montant du forfait est fixé à 2,50 euros par journée de télétravail effectuée dans la limite de 220 euros par an.

L'indemnité forfaitaire de télétravail est versée sur la base du nombre de jours de télétravail demandé par l'agent et autorisé par l'autorité compétente. Elle est versée selon une périodicité trimestrielle.

Le cas échéant, elle fait l'objet d'une régularisation au regard des jours de télétravail réellement effectués au cours de l'année civile. Cette régularisation intervient à la fin du premier trimestre de l'année suivante.

Article 10 : Formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail

Les agents autorisés à télétravailler recevront une information de la collectivité, notamment par le prestataire informatique afin d'accompagner les agents dans la bonne utilisation des équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail.

Les personnels encadrants seront sensibilisés aux techniques de management des agents en télétravail.

Article 11 : Bilan annuel

Le télétravail fait l'objet d'un bilan annuel présenté aux comités techniques et aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétents.

Article 12 : Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} janvier 2022.

Article 13 : Crédits budgétaires

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Article 14 : Voies et délais de recours

Monsieur le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Montpellier dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

Ordre du jour n°14 : Appel à Projets Terra Rural

Le Président rappelle que la Région lance un appel à projet Terra Rural.

Ce Type d'Opération a pour objectif d'accompagner des projets de territoire concernant le développement économique agricole par le financement de la réalisation de diagnostic de territoires localisés (issus de la concertation préalable et de la définition des enjeux locaux), de l'élaboration et de l'animation d'un programme d'actions opérationnel. Le projet de coopération concerne obligatoirement de nouvelles actions.

Les projets soutenus doivent permettre de développer l'économie agricole, pour répondre aux enjeux partagés des acteurs du territoire (de la collectivité, des structures économiques, des agriculteurs, des habitants, des associations).

Les enjeux peuvent couvrir plusieurs thématiques :

- Aménagement de l'espace agricole : la reconquête de friches et la restructuration foncière, l'aménagement des espaces soumis aux risques inondations et incendie;
- Structuration et développement des filières -territorialisées : filière bois, circuits courts et de proximité, agri-tourisme et approvisionnement des structures collectives (coopératives viticoles, fruits et légumes, etc), création ou renforcement d'une filière de qualité;
- Création d'activités sur le territoire : installation, transmission d'exploitations agricoles, pluriactivité, espaces-test agricole.

=> Période de dépôt de dossier : 04/10/2021 au 16/12/2021.

=> Les dépenses éligibles courent jusqu'au 30 juin 2024.

=> L'intensité de l'aide est de 90% des dépenses éligibles.

La candidature à l'AAP a été validé en Commission Aménagement le 15 octobre 2021.

DEPENSES			RECETTES		
POSTES	MONTANT (TTC)	TAUX	FINANCEUR S	MONTANT (TTC)	TAUX
Animation Terra Rural	89 789 .37 €€	100%	Région	12 121.57 €	13.50v%
			CD30	6 060.78 €	6.75 %
			CD 34	6 060.78 €	6.75 %
			Feader	56 567.30 €	63 %

			Auto-financement	8 978.94 €	10 %
TOTAL TTC	89 789 .37 €€	100%	TOTAL TTC	89 789 .37 €	100,00%

Cette animation débutera en juin 2022, via le recrutement d'un animateur. Cet Appel à Projet a une durée de 24 mois.

Après en avoir délibéré à l'unanimité, le Conseil autorise les demandes de subventions pour la prise en charge de l'animation Terra Rural et autorise le Président à signer tout autre document s'y référant.