

Compte-rendu de séance du conseil municipal du 5 juillet 2021

L'an deux mille vingt et un, le 5 juillet, le conseil municipal, régulièrement convoqué, s'est réuni à la salle des fêtes Gaston Miquel de Bessens, sous la présidence de Monsieur le maire, Adrien RAPHET.

Date de convocation du conseil municipal : le jeudi 01 juillet 2021

Affichage en mairie et distribution ce même jour, de l'ordre du jour, comportant les projets de délibération et de documents, utiles à la préparation de la séance.

Présents :

M. RAPHET Adrien, M. MAGNIER Armand, Mme LAFORGUE Laetitia, M. FABRIS Jérôme, Mme MOT Brigitte, M. ROUBY Alain, Mme LALA Magalie, Mme DE CORTE Vanessa, M. PLANA Bastien, Mme GRANIOU Audrey, M. PENCHE Sylvain, M. HUGANET Amédée, Mme OGER Nadège, Mme CIRODDE Marjorie, M. MICHEL Serge, Mme TOURNAY Emmanuelle, M. FAITOUT Jamel

Absents excusés :

M. CAUMON Guillaume ; Mme MONTANARO Séverine

Absents excusés ayant donné pouvoir :

M. CAUMON Guillaume donne pouvoir à M. FABRIS Jérôme

Mme MONTANARO Séverine donne pouvoir à Mme MOT Brigitte

Composition légale du conseil municipal : 19

- Nombre de conseillers en exercice : 19
- Nombre de conseillers présents : 17
- Nombre de conseillers représentés : 2

Monsieur le maire a déclaré la séance ouverte à 20h06.

Le conseil municipal, à l'unanimité, décide de désigner Mme MOT Brigitte, en qualité de secrétaire de séance. Ont également assisté à la séance en tant que conseil, Mme Chloé VAZZOLER, secrétaire générale des services et Mme Aude RAIFFÉ, secrétaire de mairie.

Ordre du jour

Décisions prises par le maire	2
Adoption du procès-verbal de la séance du 3 juin 2021	2
2021-34 – Finances : décision modificative n°1	3
2021-35 – Travaux : travaux de réparation de l'église située en cœur de ville	3
2021-36 - Ressources humaines : autorisation de création d'un emploi permanent.....	4
2021-37 - Ressources humaines : modification du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)	5
2021-38 – Ressources humaines : délibération portant organisation des services en cas grève	9
2021-39 – Ressources humaines : création d'un emploi lié à un accroissement temporaire d'activité	11

Décisions prises par le maire

Conformément à l'article L 2122-22 du Code Général des Collectivités Territoriales, et à la délégation donnée par la délibération 20201214 du conseil municipal, du 14 décembre 2020, Monsieur le Maire rend compte des décisions suivantes :

- Décision 2021-19 - Tarifs des services liés à l'enfance
- Décision 2021-20 - Demande de dérogation subvention état église
- Décision 2021-21 - Demande de subvention département église
- Décision 2021-22 - Contrat entretien éclairage public
- Décision 2021-23 - Tarifs occupation du domaine public (forains)

Adoption du procès-verbal de la séance du 3 juin 2021

Rapporteur : Monsieur le maire

<u>ADOPTE</u>				
Votants : 19	Abstentions : 0	Exprimés : 19	Pour : 18	Contre : 1

Contre : M. FAITOUT Jamel

Le procès-verbal de la séance du 3 juin 2021 a été adressé par courriel aux membres de l'assemblée municipale.

Pas de débat.

ENTENDU L'EXPOSE ET APRES AVOIR DELIBERE,

LE CONSEIL MUNICIPAL

- **DECIDE** d'adopter le procès-verbal.

2021-34 – Finances : décision modificative n°1

Rapporteur : Monsieur le maire

<u>ADOPTE</u> : À l'unanimité				
Votants : 19	Abstentions : 0	Exprimés : 19	Pour : 19	Contre : 0

Vu l'article L. 1612-11 du code général des collectivités territoriales ;

Vu la nomenclature budgétaire et comptable M14 ;

Vu la délibération n° 2021-16 du conseil municipal en date du 16 avril 2021 approuvant le budget principal de la commune ;

Vu la délibération 2021-33 du conseil municipal en date du 3 juin 2021 approuvant le rachat d'un crédit communal initialement réalisé auprès du Crédit Agricole Nord Midi-Pyrénées, au bénéfice de la Banque Postale ;

Considérant que les crédits nécessaires à l'exécution de cette opération de rachat n'ont pas été prévu au budget primitif ;

Ont participé au débat : M. FAITOUT Jamel, M. le maire

ENTENDU L'EXPOSE ET APRES AVOIR DELIBERE, LE CONSEIL MUNICIPAL

- **ADOPTE** la décision modificative n°1 telle que présentée ci-après :

Section de fonctionnement					
Dépenses			Recettes		
Chap	Art	Montant	Chap	Art	Montant
66	6681	4 551.35 €			
023		-4 551.35 €			
0.00 €			0.00 €		
Section d'investissement					
Dépenses			Recettes		
Chap	Art	Montant	Chap	Art	Montant
16	1641	229 479.97 €	16	1641	234 031.32 €
			021		-4 551.35 €
229 479.97 €			229 479.97 €		

- **DONNE MANDAT** au maire pour l'exécution de la présente décision.

2021-35 – Travaux : travaux de réparation de l'église située en cœur de ville

Rapporteur : Monsieur le maire

ADOPTE				
Votants : 19	Abstentions : 1	Exprimés : 18	Pour : 18	Contre : 0

Abstention : M. FAITOUT Jamel

Vu l'arrêté 20200610-15 fermant au public l'église située en cœur de ville, pour des raisons de sécurité et par principe de précaution ;

Vu la délibération 2021-04 ;

Considérant le rapport de l'architecte MGS missionnée par Monsieur le maire faisant état de désordres urgents et dangereux de l'Eglise de Bessens située au cœur de ville ;

Considérant qu'il est nécessaire de réparer ces désordres avant leur aggravation ;

Vu les décisions 2021-15 et 2021-16 sollicitant le Département de Tarn-et-Garonne et l'Etat au titre de la DETR/DSIL 2021 ;

Vu les décisions modifiant les demandes initiales 2021-20 et 2021-21 sollicitant l'Etat au titre de la DETR/DSIL 2021 et le Département de Tarn-et-Garonne ;

Ont participé au débat : M. FAITOUT Jamel, M. le maire

ENTENDU L'EXPOSE ET APRES AVOIR DELIBERE,

LE CONSEIL MUNICIPAL

- **APPROUVE** les travaux de réparation de l'église située en cœur de ville pour un montant de 311 962.43 € HT;
- **APPROUVE** le plan de financement prévisionnel suivant :

Dépenses		Recettes		
Type de dépenses	Montant HT	Type de recettes	Montant HT	%
Mission de maîtrise d'œuvre	29 389.22 €	Subvention Département notifiée	28 251.00 €	9%
Contrôle technique	4 044.39 €	Subvention Département	28 251.00 €	9%
CSPS	2 696.26 €	Etat - DSIL/DETR 2021	196 806.70 €	63%
Devis électricité	6 206.69 €	Autofinancement (fonds propres)	58 653.72 €	19%
Marché de travaux	269 625.87 €			
Total	311 962.43 €	Total	311 962.43 €	100%

- **AUTORISE** le maire à signer tous les documents relatifs à ce projet.

2021-36 - Ressources humaines : autorisation de création d'un emploi permanent

Rapporteur : Monsieur Magnier

ADOPTE : À l'unanimité				
Votants : 19	Abstentions : 0	Exprimés : 19	Pour : 19	Contre : 0

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 relative à la Fonction Publique Territoriale ;

Considérant qu'aux termes de l'article 34 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 les emplois sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. La délibération précise le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé ;

Considérant qu'en raison des besoins de la commune, il conviendrait de créer un emploi permanent ;

En conséquence, il est proposé d'inscrire au tableau des emplois annexé au budget à compter du 1^{er} juillet 2021 :

Nombre d'emplois	Grade	Nature des fonctions Niveau de recrutement	Temps de travail Hebdomadaire
1	Adjoint technique territorial	Agent de ménage/cantine	22h30

Ont participé au débat : M. FAITOUT Jamel, M. le maire

**ENTENDU L'EXPOSE ET APRES AVOIR DELIBERE,
LE CONSEIL MUNICIPAL**

- **ACCEPTE** la proposition ci-dessus dans les conditions précitées ;
- **CHARGE** le maire de procéder à toutes les démarches nécessaires au recrutement de l'agent, et signer le contrat et les éventuels avenants ;
- **DISE** que les crédits nécessaires à la rémunération et les charges afférentes de l'agent nommé dans l'emploi sont disponibles et inscrits au budget de la commune aux articles et chapitre prévus à cet effet de l'année en cours.

2021-37 - Ressources humaines : modification du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Rapporteur : Monsieur Magnier

<u>ADOPTE</u>				
Votants : 19	Abstentions : 2	Exprimés : 17	Pour : 17	Contre : 0

Abstentions : M. FAITOUT Jamel, Mme TOURNAY Emmanuelle

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 relative à la Fonction Publique Territoriale ;

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 et ses arrêtés d'application ;

Vu l'arrêté du 3 septembre 2001 relatif aux taux de l'indemnité de responsabilité susceptible d'être alloué aux régisseurs d'avances et aux régisseurs de recettes relevant des organismes publics montant du cautionnement imposé à ces agents ;

Vu l'avis du comité technique en date de 24/06/2021 ;

Ont participé au débat : M. FAITOUT Jamel, M. le maire, Mme MOT Brigitte

ENTENDU L'EXPOSE ET APRES AVOIR DELIBERE,

LE CONSEIL MUNICIPAL

- **DECIDE** de modifier le régime indemnitaire

Article 1 : mise en œuvre

Le régime indemnitaire adopté par le conseil municipal du 20/10/2020 demeure en vigueur jusqu'au 05/07/2021 inclus.

Article 2 : agents concernés

A compter du 06/07/2021, il est remplacé dans tous ses effets par un nouveau régime de primes et d'indemnités instauré au profit :

- **des fonctionnaires titulaires et stagiaires.**

Des cadres d'emplois suivants : attaché territorial, animateur territorial, adjoint administratif, ATSEM, adjoint d'animation, adjoint technique, agent de maîtrise.

Article 3 : Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

L'IFSE tend à valoriser l'exercice des fonctions et l'expérience professionnelle de l'agent. Il convient de définir les groupes de fonctions, les critères de répartition des fonctions dans les groupes (3.1) les critères de modulation à l'intérieur des groupes (3.2), les cas de réexamen (3.3), les modalités de versement (3.4) et les montants maximums annuels (5),

3.1 Définition des groupes et des critères de répartition des fonctions / groupes de fonctions :

Le nombre de groupes de fonctions pour la collectivité est fixé comme suit :

- Catégorie A : 1 groupe
- Catégorie B : 1 groupe
- Catégorie C : 2 groupes

3.2 Détermination des critères des groupes et de modulation de l'IFSE :

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

Les agents titulaires ayant la responsabilité d'une régie se verront attribuer l'indemnité de régie qui sera intégrée à l'IFSE, (montant de l'indemnité régie selon l'arrêté du 3 septembre 2001 relatif aux taux de l'indemnité de responsabilité susceptible d'être alloué aux régisseurs d'avances et aux régisseurs de recettes relevant des organismes publics montant du cautionnement imposé à ces agents).

3.3 Modalités de réexamen :

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen en cas de changement de fonction, de changement de grade ou au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

Critères de modulation de l'IFSE en cas de changement de fonction ou de grade :

- diversification des compétences nécessaires ;
- spécialisation dans le ou les domaines de compétences ;
- élargissement des compétences, des connaissances et de la technicité ;
- mobilité ;
- consolidation des connaissances pratiques.

Critères de modulation de l'IFSE en l'absence de changement de fonction (au minimum tous les quatre ans) :

- approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation ;
- approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures telles que la connaissance des risques, la maîtrise des circuits de décision ;
- gestion d'un évènement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis, exemple : participation à un projet sensible et/ou stratégique induisant une exposition renforcée et prolongée et/ou des sujétions nouvelles.

3.4 Modalités de versement

L'IFSE est versée mensuellement et proratisé en fonction du temps de travail des agents.

Article 4 : Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le CIA est basé sur la valeur professionnelle des agents permettant d'apprécier l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

4.1 Détermination des critères de modulation de l'appréciation de la valeur professionnelle :

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir. L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs de chaque agent.

Plus généralement, seront appréciés :

- l'efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs (implication, disponibilité et assiduité dans le travail) ;
- les compétences professionnelles et techniques (fiabilité et qualité du travail effectué, initiative, réactivité, autonomie) ;
- les compétences relationnelles (capacité à travailler en équipe, relation avec les collègues).

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien professionnel de l'année écoulée.

Le montant individuel de base du CIA est réparti en trois parts :

- en fonction de l'entretien professionnel, sur une base de 200 € pour un agent à temps plein ;
- écrêtement selon l'article 7, à hauteur maximale de 200 € pour un agent à temps plein ;
- en fonction des objectifs annuels fixés à l'agent, sur une base de 100 € pour un agent à temps plein.

L'entretien professionnel

L'entretien professionnel permet d'évaluer les agents concernant :

- leurs compétences professionnelles et techniques ;
- leur sens des relations humaines et du travail en commun ;
- les agents en situation d'encadrement sont également évalués sur leur aptitude à l'encadrement.

Objectifs professionnels

Les objectifs professionnels sont établis conjointement entre l'agent et son évaluateur lors de l'entretien professionnel. Les objectifs se veulent mesurables, atteignables et réalisables au cours de l'année N+1. Les objectifs annuels faisant l'objet d'une valorisation dans le CIA sont les objectifs principaux fixés à l'agent. Ils sont au nombre de deux. D'autres objectifs dits «secondaires» peuvent être fixés à l'agent, mais n'entrent pas dans le calcul de la part du CIA liée aux objectifs professionnels.

4.2 Modalités de versement

Le CIA est versé semestriellement et proratisé en fonction du temps de travail des agents. Il sera calculé sur l'entretien professionnel de l'année N-1.

Article 5 : détermination des fonctions par groupe et des montants maximum pour les agents non logés (montant en brut)

Cat.	Groupe	Cadre d'emploi	Grade	Montant annuel IFSE	Montant annuel CIA	Montant annuel IFSE + CIA	Montant maximal réglementaire IFSE + CIA
A	1	Attaché territorial	Attaché	15 000 €	500 €	15 500 €	42 600 €
B	1	Animateur territorial	Animateur	8 500 €	500 €	9 000 €	19 860 €
C	1	Agent de maîtrise Adjoint technique Adjoint administratif Adjoint d'animation ATSEM	Agent de maîtrise principal Adjoint technique principal Adjoint administratif principal Adjoint d'animation principal	6 500 €	500 €	7 000 €	12 600 €
C	2		Adjoint technique Adjoint administratif Adjoint d'animation	6 500 €	500 €	7 000 €	12 600 €

Article 6 : revalorisation automatique de certaines primes

Les primes et indemnités calculées par référence à des taux forfaitaires dont le montant est indexé sur la valeur du point d'indice de la fonction publique seront revalorisées automatiquement en cas de modifications réglementaires de ces taux.

Article 7 : écrêtement des primes et indemnités

Le maintien du régime indemnitaire en cas d'éloignement du service est défini comme suit :

Motifs de l'absence	Conséquences sur le RIFSSEP	
	IFSE	CIA
Congé annuel	Maintenu	Maintenu
Congé de maladie ordinaire	Ecrêtement 4 €/jour d'absence	Ecrêtement*
congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie	Suspendu	Suspendu

Motifs de l'absence	Conséquences sur le RIFSSEP	
	IFSE	CIA
Congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant	Maintenu	Maintenu
Congé pour invalidité imputable au service	Suspendu	Suspendu
Temps partiel thérapeutique	50%	50%

***A hauteur maximale de 200 € pour un agent à temps plein :**

- entre 0-5 jours d'absence : pas d'écrêtement ;
- entre 6-10 jours d'absence : maintien à hauteur de 75% ;
- entre 11-15 jours d'absence : maintien à hauteur de 50% ;
- entre 16 et 20 jours d'absence : maintien à hauteur de 25% ;
- 20 et + jours d'absence : écrêtement à 100%.

Article 8 : cumuls possibles

Le RIFSSEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. Il est donc cumulable, par nature, avec :

- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit ;
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ;
- l'indemnité d'astreinte ;
- l'indemnité de permanence ;
- l'indemnité d'intervention ;
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.

Article 9 : application

Les dispositions du présent règlement prendront effet au 06/07/2021.

- **AUTORISE** le maire à fixer par arrêté individuel les montants de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- **ABROGE** les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire ;
- **DISE** que les crédits nécessaires à la mise en œuvre des différentes décisions sont disponibles et inscrits au budget de la collectivité aux articles et chapitre prévus à cet effet de l'année en cours.

2021-38 – Ressources humaines : délibération portant organisation des services en cas grève

Rapporteur : Monsieur Fabris

<u>ADOPTE</u>				
Votants : 19	Abstentions : 0	Exprimés : 19	Pour : 18	Contre : 1

Contre : M. FAITOUT Jamel

Vu l'article 7-2 de la loi du 26 janvier 1984, il est permis aux collectivités territoriales et aux établissements publics de mettre en place un protocole d'accord afin d'encadrer le droit de grève dans certains services

publics locaux qui sont strictement énumérés. Il s'agit des services dont l'interruption en cas de grève des agents participant directement à leur exécution contreviendrait au respect de l'ordre public notamment à la salubrité publique et aux besoins essentiels des usagers de ces services ;

Considérant qu'il n'y a aucune organisation syndicale au sein des effectifs municipaux ;

Considérant qu'il est nécessaire, afin de garantir la continuité des services publics concernés et d'éviter les perturbations dans leurs fonctionnements :

- de déterminer les fonctions et le nombre d'agents indispensables pour leur maintien,
- d'établir les conditions dans lesquelles l'organisation du travail sera adaptée,
- de préciser les affectations des agents présents.

Vu l'avis du comité technique en date du 24/06/2021 ;

Pas de débat.

**ENTENDU L'EXPOSE ET APRES AVOIR DELIBERE,
LE CONSEIL MUNICIPAL**

- **APPROUVE** l'organisation des services présentée ci-dessous,

Article 1 : services concernés

Les services soumis à organisation particulière en cas de grève sont les services suivants :

- service d'accueil périscolaire ;
- service de restauration collective et scolaire.

Article 2 : organisations des services en cas de grève

Lorsqu'un préavis de grève sera déposé, en vue de l'organisation du service public et de l'information des usagers, il est proposé l'organisation des services concernés suivante :

Services	Nombre d'agents du service dans un cadre normal	Les fonctions exercées	Nombre minimal d'agents indispensables au bon fonctionnement	Priorité d'affectation des agents non-grévistes	Modalités particulières d'organisation du service
Accueil périscolaires	7	Animatrice Responsable de service	4	Garde d'enfant Soutien repas	Accueil des enfants sur l'école Jules Ferry
Restauration scolaire et ménage	3	Adjoint technique	2	Restauration Ménage	Pique-nique fourni par les parents
ALSH	4	Animatrice Responsable de service	4	Garde d'enfant Soutien repas	Accueil des enfants sur l'école Jules Ferry

Articles 3 : obligations des agents relevant des services listés en article 1- en cas de grève

Les agents des services mentionnés à l'article 1 de la présente délibération informent, au plus tard quarante-huit heures avant de participer à la grève, comprenant au moins un jour ouvré, l'autorité territoriale de leur intention d'y participer.

L'agent qui a déclaré son intention de participer à la grève et qui renonce à y prendre part en informe l'autorité territoriale au plus tard vingt-quatre heures avant l'heure prévue de sa participation afin que celle-ci puisse l'affecter.

L'agent qui participe à la grève et qui décide de reprendre son service en informe l'autorité territoriale au plus tard vingt-quatre heures avant l'heure de sa reprise afin que l'autorité puisse l'affecter.

L'obligation d'information mentionnée aux deux alinéas précédents n'est pas requise lorsque la grève n'a pas lieu ou lorsque la reprise de service est consécutive à la fin de la grève.

Article 4 : protection des informations

Les informations issues de ces déclarations individuelles ne peuvent être utilisées que pour l'organisation du service durant la grève et sont couvertes par le secret professionnel. Leur utilisation à d'autres fins ou leur communication à toute personne autre que celles désignées par l'autorité territoriale comme étant chargées de l'organisation du service est passible des peines prévues à l'article 226-13 du code pénal.

2021-39 – Ressources humaines : création d'un emploi lié à un accroissement temporaire d'activité

Rapporteur : Monsieur Magnier

ADOPTE : À l'unanimité				
Votants : 19	Abstentions : 0	Exprimés : 19	Pour : 19	Contre : 0

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 I 1° et ses décrets d'application ;

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié, relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale ;

Considérant qu'en raison des besoins de la commune, il conviendrait de créer un emploi non permanent à temps non complet et de voter un crédit au chapitre du budget correspondant à cet emploi ;

En conséquence, il est proposé d'inscrire au tableau des emplois annexé au budget à compter du 1er septembre 2021 :

Période	Nombre d'emplois	Grade	Nature des fonctions Niveau de recrutement	Temps de travail Hebdomadaire
Du 1 ^{er} septembre 2021 au 28 février 2023	1	Adjoint administratif	Secrétaire de mairie	30H

Pas de débat.

ENTENDU L'EXPOSE ET APRES AVOIR DELIBERE,

LE CONSEIL MUNICIPAL

- **ACCEPTE** la proposition ci-dessus dans les conditions précitées ;
- **CHARGE** le maire de procéder à toutes les démarches nécessaires au recrutement de l'agent, et signer le contrat et les éventuels avenants ;
- **DISE** que les crédits nécessaires à la rémunération et les charges afférentes de l'agent nommé dans l'emploi sont disponibles et inscrits au budget de la commune aux articles et chapitre prévus à cet effet de l'année en cours.

Questions diverses

1. **Valorem** : tractation en porte-à-porte. Pourquoi ? Sondage avant enquête publique
2. **Transport scolaire collège Dieupentale** : absence de ligne pour le collège privé St Anne à Dieupentale, seul TAD 40€. Que peut-on faire pour obtenir des arrêts sur une ligne Bessens-Dieupentale ? Collège privé, compétence de la région.

Clôture de la séance à 20h40.