

**Syndicat Intercommunal à Vocation Multiple
de Laigné et Saint-Gervais-en-Belin**

Début de la réunion : 20h30

**PROCES VERBAL DE LA REUNION
DU 26 AVRIL 2023**

Le vingt-six avril deux mil vingt-trois à vingt heures trente, les délégués du Comité Syndical, légalement convoqués, se sont réunis, en la salle SIVOM à LAIGNE EN BELIN, 34 rue des Frères Bailleul.

Date de convocation : 19 avril 2023

Nombre de délégués : En exercice : **18** - Présents : **10** - Votants : **15**

Etaient présents : BARBEAU Christian, COCHONEAU Laurent, DEROUINEAU Michel, FOLLENFANT Dominique, FOUQUERAY Dominique, GEORGES Thierry, HAIES Dominique, LALOU Christophe, MICHELIN Gautier, REVEL Marie-Line

Absents : PAUVERT Juana

Absents justifiés : BOURGE Jean-Yves (pouvoir donné à COCHONEAU Laurent), BRUNEAU Claire (pouvoir donné à HAIES Dominique), COME Gaëtan (pouvoir donné à GEORGES Thierry), GIRARD Sophie (pouvoir donné à REVEL Marie-Line, LANGLOIS Bruno (pouvoir donné à FOUQUERAY Dominique),

Secrétaire de séance : LALOU Christophe

ORDRE DU JOUR

- Encaissement de chèque
- Tarifs buvettes
- Mise en place de la politique globale de rémunération

01 – ENCAISSEMENT DE CHEQUE

Monsieur le Président explique qu'un chèque a été réceptionné au secrétariat. Il s'agit d'un dégrèvement sur la taxe foncière 2022.

Le chèque est d'un montant de 13.00€

Le conseil autorise l'encaissement du chèque correspondant au bénéfice du SIVOM de LAIGNE / SAINT GERVAIS EN BELIN.

02 – TARIFS BUVETTES

En vue de l'organisation des festivités de la fête de la musique (16 juin 2023) et de la fête nationale (13 juillet 2023).

Monsieur le Président propose à l'assemblée les tarifs ci-dessous :

RESTAURATION	
Chipos ou merguez avec frites (la barquette)	5.00€
Sandwich chipos ou merguez	3.00€
Frites (la barquette)	2.00€
Glace (le cornet)	2.50€

BOISSONS	
Kir (le verre)	1.50€
Bière pression (33 Cl)	2.50€
Jus de fruit (25 Cl)	1.50€
Bouteille d'eau (1 L)	1.00€
Bouteille d'eau (0.5 Cl)	0.50€
Bouteille de vin rosé	8.00€
Bouteille de vin rouge	8.00€

Après délibération, les membres du Comité syndical approuvent à l'unanimité les tarifs ainsi proposé ci-dessus ainsi que la gratuité des boissons pour les bénévoles.

03 – MISE EN PLACE DE LA POLITIQUE GLOBALE DE REMUNERATION

Vu le code général des collectivités territoriales

Vu le code général de la Fonction Publique et notamment ses articles L 712-1, L 712-2, L 714-1, L 714-4 et suivants,

Vu le décret n°91-875 du 06 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984

Vu le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires

Vu le décret n°2010-997 du 26 aout 2010 relatif au régime de maintien des primes et des indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaires dans certaines situations de congés

Vu le décret n°2010-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique de l'Etat

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

Vu la circulaire du 05 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Vu les arrêtés interministériels des 20 mai 2014 et 18 décembre 2015, pris pour l'application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 au corps des adjoints administratifs du ministère de l'intérieur et du ministère de l'outre-mer

Vu l'arrêté interministériel des 28 avril 2015, pris pour l'application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 du corps des adjoints techniques du ministère de l'intérieur et du ministère de l'outre-mer

Vu l'avis favorable du comité social territorial en date du 30/03/2023 fixant la politique globale de rémunération

Toutes les précédentes délibérations portant sur la rémunération des agents sont abrogées par l'adoption de cette nouvelle délibération.

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est instauré à l'unanimité les dispositions suivantes :

I . LE RIFSEEP (REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL DE L'AGENT)

Article 1 : Les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public, à temps complet, temps non complet ou à temps partiel, exerçant les fonctions du cadre d'emploi concerné.

Les agents de droits privés ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

Article 2 : Structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP est composé de deux parts :

- Une part fixe : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle.
- Une part variable : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Le plafond de la part fixe et le plafond de la part variable sont déterminés selon le groupe de fonctions défini conformément aux dispositions de l'article 11 de la présente délibération.

Ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

A – L'IFSE

Article 3 : Modalités de versement

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites fixées dans la présente délibération.

L'IFSE sera attribué à l'ensemble des agents, titulaires, stagiaires ou contractuels de droit public, qu'ils soient sur un poste permanent ou non permanent, sans condition d'ancienneté.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 aout 2010, le RIFSEEP sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- Congés de maladie ordinaire
- Congés annuels
- Congés pour accident de service ou maladie professionnelle
- Congés de maternité, de paternité et d'adoption

En cas de congés de longue maladie, congé de longue durée et congés de grave maladie, le RIFSEEP est suspendu. Toutefois, lorsque l'agent est placé dans une de ces trois positions à la suite d'un congé au titre de la maladie ordinaire, les primes et les indemnités qui lui ont été versées durant son congés de maladie demeurent acquises.

De même, le RIFSEEP sera suspendu pour les agents qui entreront dans le dispositif « PPR » (Période Préparatoire au Reclassement), dispositif qui concernent les agents reconnus inaptes définitivement à leurs fonctions.

Lorsque les missions d'un agent sont modifiées temporairement, pour une durée minimum d'un mois, son régime indemnitaire est revu en fonction des missions réelles et des quotités de travail correspondantes.

Précision importée : l'agent concerné réalise pour cela des heures complémentaires et/ou supplémentaires. Cinq situations peuvent se présenter :

- Un agent remplaçant un agent absent perçoit 100% du régime indemnitaire de l'agent absent.
- Un agent à temps non complet remplace à 100% un autre agent à temps non complet en plus de ses missions : il perçoit son régime indemnitaire + le régime indemnitaire de l'agent absent.
- Un agent absent remplace sur une partie des missions un autre agent en plus de ses missions : il perçoit son régime indemnitaire + un prorata du régime indemnitaire de l'agent absent suivant le temps que représente les missions effectuées.
- Un agent remplace sur une partie des missions un autre agent mais n'assure plus la totalité de ses propres missions : il perçoit un prorata de son régime indemnitaire + un prorata du régime indemnitaire de l'agent absent suivant le temps dévolu à chaque poste.
- Un agent remplace un autre agent mais n'assure plus la totalité de ses propres missions : il perçoit un prorata de son régime indemnitaire suivant le temps dévolu + 100% du régime indemnitaire de l'agent.

L'IFSE est versée mensuellement.

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

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

Article 4 : Maintien à titre individuel

Lorsque la collectivité a mis en place le nouveau régime indemnitaire, elle a maintenu, à titre individuel, le montant indemnitaire dont bénéficiait l'agent en application des dispositions réglementaires et politiques antérieures lorsque ce montant se trouvait diminué par la mise en place du RIFSEEP.

Cependant, ce maintien est supprimé si l'agent se retrouve dans l'une des situations visées à l'article 7 de la présente délibération.

Article 5 : Prise en compte de l'expérience professionnelle

L'expérience professionnelle sera appréciée au regard des critères suivants :

Critères	Indicateurs
Capacité à exploiter l'expérience acquise (quelle que soit l'ancienneté)	Mobilisation des compétences et réussite des objectifs Initiative et force de proposition Diffusion de son savoir à autrui
Formations suivies (en distinguant ou non selon le type de formation)	Niveau de la formation Nombre de jour de formation réalisées Préparation aux concours Concours passés
Parcours professionnels avant la prise de fonctions (diversité et mobilité) Prise en compte possible à partir d'une certaine importance, sur le plan de la durée et / ou de l'intérêt du poste	Nombre d'années Nombre de postes occupés Nombres d'employeurs Nombre de secteurs
Connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations	Appréciation par le responsable hiérarchique lors de l'entretien professionnel

Article 6 : Définition des critères de classement

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice de ses fonctions. Les fonctions occupées par les agents sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
- Technicité, expertise et qualifications nécessaires à l'exercice des fonctions
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnels

Ces critères ont été évalués de manière à coter les postes.

	Critères d'évaluation	Définition du critère
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique	Niveau du poste dans l'organigramme (de 2 à 14 points)
	Nombre de collaborateur (encadrés directement)	Agents directement sous sa responsabilité (de 0 à 6 points)
	Niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en terme d'encadrement (de 0 à 6 points)
	Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique, insertion ...)	Déterminé en fonction du poste occupé (de 1 à 3 points)
	Délégation de signature	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature (0 ou 1 point)
	Organisation du travail des agents et gestion des planning	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service (0 ou 2 points)
	Animation de réunion	Organiser et conduire une réunion de décisions, d'information, de production (0 ou 1 point)
	Conseil aux élus	Apporter son expertise aux élus dans la rédaction de la mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques et d'alerter sur les risques techniques et juridiques (0 ou 2 points)
Technicité, expertise, expérience et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Technicité / niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste (de 1 à 3 points)
	Champ d'application / polyvalence	Si le poste correspond à un seul métier existant dans le répertoire CNFPT, alors « monométier ». Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors « plurimétier » (1 ou 2 points)
	Pratique et maîtrise d'un logiciel	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel ou une langue étrangère dans le cadre de ses activités (0 ou 3 points)
	Diplôme	Niveau de diplôme attendu pour le poste et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste (de 1 à 6 points)
	Habilitation / certification	Le poste nécessite-t-il une habilitation et ou une certification ? (ex : permis CACES, habilitation électrique,

		habilitation HACCP, certification qualité, ...). (0 ou 1 point)
	Rareté de l'expertise	Il s'agit de la valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi (0 ou 1 point)
	Actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jours (ex : marchés publics) (0 ou 1 point)
	Connaissances requises	Niveau attendu sur le poste (ex : un DGS étant un généraliste, une simple maîtrise est attendue, car il s'appuie sur des experts pour les sujets pointus) (2 ou 3 points)
	Autonomie	Exercer ses activités constantes sans supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste) (de 1 à 3 points)
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Relations externes / internes	C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points (0 à 4 points)
	Risque d'agressions physiques	Déterminé en fonction du poste occupé (1 ou 3 points)
	Risque d'agressions verbales	Déterminé en fonction du poste occupé (1 ou 3 points)
	Expositions aux risques de contagions	Déterminé en fonction du poste occupé (1 ou 3 points)
	Risque de blessure	Déterminé en fonction du poste occupé (1 ou 3 points)
	Itinérance / déplacements	En fonction du poste occupé, l'agent est-il amené à se déplacer de façon journalière, hebdomadaire ou exceptionnelle d'un lieu à un autre pour pouvoir exercer sa fonction (les déplacements entre la résidence principale et le lieu de travail ne permettent pas de qualifier la fonction comme itinérante) (0 ou 1 point)
	Variabilité des horaires	Déterminé en fonction du poste occupé (de 0 à 3 points)
	Contraintes météorologiques	Déterminé en fonction du poste occupé (0 ou 2 points)
	Obligation d'assister aux instances	Instances diverses, conseils, réunions de travail en soirée, ... (de 1 à 3 points)
	Engagement de la responsabilité financière	Capacité du poste à engager la responsabilité de la collectivité (régie, bons de commandes, actes d'engagement, simulations, prévisions, ...) (de 0 à 3 points)
	Engagement de la responsabilité	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité juridique de la collectivité (de 0 à 3 points)
	Travail week-end / jours fériés / nuits	Déterminé en fonction du poste occupé (0 à 1 point)

	Gestion de l'économat (stock, parc automobile)	Dresser l'inventaire des matériels / produits et appliquer les règles de stockage. Assurer le suivi des consommations et quantifier les besoins. Passer les commandes d'approvisionnement et réceptionner et contrôler l'état et la qualité des matériel et des produits reçus (0 ou 1 point)
	Impact sur l'image de la collectivité	Impact du poste sur l'image de la collectivité (ex : un poste en contact direct avec le public à potentiellement un impact immédiat car visible) (1 ou 2 points)
	Travail sédentaire	Déterminé en fonction du poste occupé (0 ou 2 points)

Article 7 : Prise en compte de critères individuels

L'IFSE sera également modulé en fonction de critères individuels suivants :

- Si l'agent exerce ses activités sur plusieurs postes (2 points)
- Si l'agent est sur des missions d'agent ou d'assistant de prévention (3 points)
- Si l'agent est un travail isolé (2 points)
- Si l'agent à une fonction de tutorat (2 points)
- Si l'agent à une habilitation fourrière (2 points)

Article 8 : Réexamen de l'IFSE

Le montant de l'IFSE est réexaminé systématiquement :

- A chaque changement de groupe de fonctions
- A chaque changement de poste
- En cas de changement de grade suite à une promotion

Tous les quatre ans au moins en l'absence de changement de poste et au vu de l'expérience de l'agent. Le principe de réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique.

Enfin, l'éligibilité aux critères individuels sera réexaminée à chaque changement sur le poste (fin multiposte, fin agent de prévention, ...).

Si un changement de poste intervient à l'initiative de la collectivité, le régime indemnitaire de l'agent concerné sera maintenu si celui-ci est plus avantageux.

Article 9 : Cumuls possibles

Le RIFSEEP 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'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement, ...).
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (astreintes, heures de nuits, travail le dimanche, heures supplémentaires, ...).

B – LE C.I.A

Article 10 : Cadre général

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir.

Le montant maximal est déterminé par groupes de fonction qui sont identiques à ceux de l'IFSE.

Le montant maximal n'excédera pas :

- 12% du montant du plafond annuel de l'IFSE retenu par la collectivité pour les agents catégorie B
- 10% du montant du plafond annuel de l'IFSE retenu par la collectivité pour les agents catégorie C

Article 11 : Conditions de versement

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale, il est donc facultatif et individuel. Son versement est annuel. Le CIA n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le CIA tient compte de la manière de servir de l'agent et de l'appréciation de la valeur professionnelle, dans le cadre de la procédure de l'entretien professionnel et à l'appui d'une fiche-bilan établie par le N+1 à l'issue de l'entretien :

- Appréciation des résultats professionnels de l'agent compte tenu des objectifs fixés :

100% des objectifs atteints : 10 points

50% des objectifs atteints : 5 points

Moins de 50% des objectifs atteints : 0 point

- Appréciation de 4 critères individuels :

La fiabilité et la qualité du travail effectué

Oui : 1 point

Non : 0 point

Le sens de l'organisation et de la rigueur

Oui : 1 point

Non : 1 point

La capacité à travailler en équipe

Oui : 1 point

Non : 0 point

Le respect des moyens matériels mis à disposition de l'agent (véhicules, clés, ...)

Oui : 1 point

Non : 0 point

- Prise en compte du bilan du N+1 :

Positif : 6 points

Positif mais avec des points négatifs : 3 points

Négatif : 0 point

Le nombre total de points qu'un agent peut avoir est donc de 20 points. Le montant plafond du CIA est versé dès lors que l'agent atteint 20 points. Le montant de la prime est proportionnel au nombre de points sans qu'il n'y ait de montant plancher.

C . REPARTITION PAR GROUPES DE FONCTIONS ET PLAFONDS DE L'IFSE ET DU CIA

Article 12 : Groupes de fonctions

Au regard de la cotation des critères définis à l'article 5, il est fixé les groupes de fonctions suivants :

- Catégorie B : 1 groupe de fonction pour les grades y relevant
- Catégorie C : 2 groupes de fonction pour les grades y relevant

CATEGORIE B :
Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux

Groupe	Fonctions	Montants plafonds annuels FPE			Montants plafonds annuels retenus par le SIVOM		
		IFSE	CIA	TOTAL	IFSE	CIA	TOTAL
B1	Gestionnaire administrative et comptable	17 480€	2 380€	19 860€	12 500€	1 500€	14 000€

CATEGORIE B :
Cadre d'emplois des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques territoriaux

Groupe	Fonctions	Montants plafonds annuels FPE			Montants plafonds annuels retenus par le SIVOM		
		IFSE	CIA	TOTAL	IFSE	CIA	TOTAL
B1	Responsable médiathèque	16 720€	2 280€	19 000€	12 500€	1 500€	14 000€

CATEGORIE B :
Cadre d'emplois des animateurs territoriaux

Groupe	Fonctions	Montants plafonds annuels FPE			Montants plafonds annuels retenus par le SIVOM		
		IFSE	CIA	TOTAL	IFSE	CIA	TOTAL
B2	Animateur	16 015€	2 185€	18 200€	12 000€	1 200€	13 200€

CATEGORIE C
Cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux

Groupe	Fonctions	Montants plafonds annuels FPE			Montants plafonds annuels retenus par le SIVOM		
		IFSE	CIA	TOTAL	IFSE	CIA	TOTAL
C1	Responsable des services techniques	11 340€	1 260€	12 600€	11 000€	1 200€	12 200€

CATEGORIE C
Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux

Groupes	Fonctions	Montants plafonds annuels FPE			Montants plafonds annuels retenus par le SIVOM		
		IFSE	CIA	TOTAL	IFSE	CIA	TOTAL
C2	Agent techniques polyvalent, agent d'entretien	10 800€	1 200€	12 000€	10 000€	1 000€	11 000€

CATEGORIE C
Cadre d'emplois des adjoints d'animation territoriaux

Groupes	Fonctions	Montants plafonds annuels FPE			Montants plafonds annuels retenus par le SIVOM		
		IFSE	CIA	TOTAL	IFSE	CIA	TOTAL

C2	Agent d'animation	10 800€	1 200€	12 000€	10 000€	1 000€	11 000€
----	-------------------	---------	--------	---------	---------	--------	---------

CATEGORIE C

Cadre d'emplois des adjoints du patrimoine territoriaux

Groupe	Fonctions	Montants plafonds annuels FPE			Montants plafonds annuels retenus par le SIVOM		
		IFSE	CIA	TOTAL	IFSE	CIA	TOTAL
C1	Responsable bibliothèque	11 340€	1 260€	12 600€	11 000€	1 200€	12 200€

La répartition des postes au sein des groupes de fonctions existants pourra être modifiée par Monsieur le Président afin de respecter l'évolution réglementaire et l'organigramme des services.

II . REGIMES INDEMNITAIRES DE SUJETIONS PONCTUELLES LIEES A LA DUREE DU TRAVAIL

Les primes des I et II sont cumulables avec les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail.

Article 1 : IHTS (Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires)

Cadres d'emplois des catégories B et C quelque soit leur indice.
Agents de la filière administrative, technique et animation.

Texte de référence : Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002

Bénéficiaires : agents titulaires, stagiaires, contractuels de droit public à temps complet.

Article 2 : Indemnités astreintes

Cadres d'emploi des agents pouvant bénéficier du dispositif

Texte de référence : Décret n°2015-415 du 14 avril 2015

Décret n°2005-542 du 19 mai 2005

Bénéficiaires : agents titulaires, stagiaires, contractuels de droit public.

Article 3 : Indemnité horaire pour travail du dimanche et jour férié

Cadres d'emploi des agents pouvant bénéficier du dispositif

Texte de référence : Arrêté ministériel du 19 août 1975

Arrêté ministériel du 31 décembre 1992

Bénéficiaires : agents titulaires, stagiaires, contractuels de droit public.

Article 4 : Indemnité horaire pour travail de nuit

Pour les agents ne relevant pas des cadres d'emplois de la sous filière médico-sociale :

Texte de référence : Décret n°76-208 du 24 février 1976

Décret n°61-467 du 10 mai 1961

Bénéficiaires : agents titulaires, stagiaires, contractuels de droit public.

QUESTIONS DIVERSES

- Deux groupes interviendront pendant la fête de la musique du 16 juin 2023. Il s'agit de l'OBH et de Big Bang. L'évènement aura lieu à LA BELINOISE en intérieur et en extérieur. Des frites seront vendues en plus de la buvette et des collations habituelles.
- Pour la fête nationale, le feu est tiré le 13 juillet 2023 sur le lieu habituel, l'anneau de roller. Il y aura une structure gonflable, des grandes ecocups vont être achetées pour compléter le stock déjà existant et un Dj est prévu pour l'animation.
- Une demande de l'APE de Roland Deret a été émise auprès de la médiathèque. En effet, il souhaiterait proposer dans les lots de la tombola un abonnement individuel à la médiathèque. Cela a été accepté. Il doit également être demandé si les autres écoles sont intéressées.
- Les élections du Président du SIVOM auront lieu le 28 juin 2023.

Séance levée à 21 :20

Prochaines réunions prévues les :

- Le mercredi 28 juin 2023 à 20 :30 en la salle du SIVOM (élections)
- Le mercredi 13 septembre 2023 à 20h30 en la salle du SIVOM
- Le mercredi 15 novembre 2023 à 20 :30 en la salle du SIVOM

Le Président de l'assemblée
M DEROUINEAU Michel

Le secrétaire de séance
M LALOU Christophe