



**Communauté de Communes  
Airvaudais-Val du Thouet  
33 Place des Promenades  
79600 AIRVAULT**

**PROCES VERBAL SOMMAIRE DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE  
SEANCE DU 8 FEVRIER 2022**

L'an deux mil vingt-deux le huit du mois de février à 18 h 30, le Conseil Communautaire de la Communauté de Communes Airvaudais-Val du Thouet, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, à la salle des fêtes « La Jaulterie » à Assais les Jumeaux, régulièrement convoqué par M. Olivier FOUILLET, Président de la CCAVT.

**24 présents + 1 pouvoir (25 votes) :**

**Membres titulaires présents :**

- ✓ Commune d'Airvault : Olivier FOUILLET, Viviane CHABAUTY, Maryse CHARRIER, Frédérique DAMBRINE, Dominique GUILBOT, Gaëtan GARREAU, Mattieu MANCEAU, Sylvie NOBLET-HORTET, Lucette ROCHER
- ✓ Commune d'Assais-les-Jumeaux : Fabrice DURAND, Jérôme GLORIAU, Jean-Claude LAURANTIN
- ✓ Commune d'Availles-Thouarsais : Daniel ROBERT
- ✓ Commune de Boussais : Jacques ROY, Gérard GIRET
- ✓ Commune d'Irais : Hélène MARSAULT
- ✓ Commune de Le Chillou : Françoise RICHARD
- ✓ Commune de Louin : Maryse BARIGAULT, Monique NOLOT
- ✓ Commune de Maisontiers : Gérard CHABAUTY
- ✓ Commune de Saint-Loup-Lamairé : Dominique BARREAU, Pascal BIRONNEAU, Alain JEZEQUEL, Micheline REAU

**1 pouvoir :**

- ✓ Frédéric PARTHENAY a donné pouvoir à Mattieu MANCEAU

**Excusé :** Frédéric PARTHENAY

**Absents :** Jacky JOZEAU, Mathias DIXNEUF

**Micheline REAU a été élue secrétaire de séance.**

**Date de la convocation :** Mercredi 02 février

- **COMPTABILITE-FINANCES-FISCALITE**
  - Admissions en non- valeur
  - Effacements de dettes
- **RESSOURCES HUMAINES**
  - Modification du RIFSEEP
  - Débat portant sur les garanties accordées aux agents en matière de protection sociale complémentaire
  - Gratifications stagiaires
  - Adhésion à la convention retraite CNRACL avec le CDG79
  - Adhésion au dispositif de traitement et de gestion des dossiers de demande d'allocations de chômage du Centre de Gestion des Deux Sèvres
- **INFORMATIQUE**
  - Convention de formation et d'assistance du personnel à l'utilisation d'un site informatique
- **PETITE ENFANCE - ENFANCE - JEUNESSE - FAMILLE**
  - Conventonnement Grandir en milieu rural (GMR) avec la MSA
- **DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE**
  - Mise en place d'une stratégie territoriale d'attractivité emploi

- **TOURISME**
  - Convention de Prestation – Gestion du camping du Cebron
- **AMENAGEMENT DU TERRITOIRE**
  - Motion RN 145/149 – Accélération aménagement de l'axe
  - Avis sur l'enquête publique – Projet de modernisation CALCIA
- **QUESTIONS DIVERSES**

**Observations sur le Procès-Verbal de la réunion du 24 novembre 2021 et celle du 14 décembre 2021 :** Les PV sont adoptés à l'unanimité des membres présents et représentés.

## COMPTABILITE FINANCES FISCALITE

### ↳ ADMISSIONS EN NON-VALEUR

**Délibération n° D2022-001**

- Vu le Décret n° 62-1587 du 29 décembre 1962 modifié portant règlement général sur la comptabilité publique ;
- Vu les crédits disponibles inscrits aux différents budgets concernés ;

Après délibération et à l'unanimité des membres présents et représentés, le Conseil Communautaire décide d'admettre en non-valeur suivant les états transmis et les tableaux ci-dessous :

N° liste	Budget Assainissement collectif	Budget Déchets	Budget Principal
5190900015			138,74 €
5192300215		1 102,88 €	
5167020415	4 882,25 €		

### ↳ EFFACEMENTS DE DETTES

**Délibération n° D2022-002**





















- Vu l'exposé de M. le Président et la présentation nominative des effacements de dettes ;
- Vu les crédits disponibles inscrits aux différents budgets concernés ;

Après délibération et à l'unanimité des membres présents et représentés, le Conseil Communautaire est informé des effacements de dettes suivant le tableau ci-dessous :

Abonné CCAVT	Budget Assainissement collectif	Budget Déchets
Abonné CCAVT	264,76 €	457,09 €
Abonné CCAVT	179,58 €	
Abonné CCAVT	239,24 €	
Abonné CCAVT	47,90 €	
Abonné CCAVT	42,00 €	
<b>Total</b>	<b>773,48 €</b>	<b>457,09 €</b>

## RESSOURCES HUMAINES

### ↳ MODIFICATION DU RIFSEEP

-  Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
-  Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,
-  Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,
-  Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,
-  Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
-  Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
-  Vu les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
-  Vu les arrêtés du 19 mars 2015 et du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
-  Vu les arrêtés du 3 juin 2015 et du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
-  Vu l'arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
-  Vu les arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017 pris pour l'application au corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
-  Vu les arrêtés du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques (Journal officiel du 26 mai 2018)
-  Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
-  Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
-  Vu la circulaire NOR : R20141427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, dans la fonction publique de l'Etat
-  Vu l'avis défavorable du Comité Technique en date du 11 septembre 2018 relatif à la déclinaison des critères, et à la cotation des postes selon les critères professionnels et le classement des postes dans les groupes de fonctions.
-  Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 16 octobre 2018 relatif à la déclinaison des critères, et à la cotation des postes selon les critères professionnels et le classement des postes dans les groupes de fonctions.
-  Vu la délibération du Conseil Communautaire n° D2018-131 en date du 6 novembre 2018 créant le RIFSEEP au sein de la CCAVT,
-  Vu l'arrêté du 26 décembre 2017 pris pour l'application au corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
-  Vu l'arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

- 👉 Vu l'arrêté du 17 décembre 2018 pris pour l'application au corps des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat
- 👉 Vu l'avis favorable des deux collèges du Comité Technique en date du 25 janvier 2022,

Considérant l'exposé du Président :

Considérant que l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une cotation des postes à partir de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle. Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

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

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes et indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

Après délibération et à l'unanimité des membres présents et représentés, le Conseil Communautaire décide de modifier selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) et la part complément indemnitaire annuel (CIA).

## I. INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.)

### 1/ BENEFICIAIRES :

- ✓ Agents stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- ✓ Agents titulaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel
- ✓ Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel sur emploi permanent ou sur emploi non permanent.

### 2/ DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA :

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Chaque cadre d'emplois repris, ci-après, est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants.

Les postes ont été classés dans les groupes de fonctions selon les critères suivants :

<b>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</b>	<b>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</b>	<b>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilité d'encadrement</li> <li>• Responsabilité de formation d'autrui</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autonomie</li> <li>• Initiative</li> <li>• Organisation</li> <li>• Polyvalence</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilité pour la sécurité d'autrui</li> <li>• Tension mentale/nerveuse/effort physique</li> <li>• Responsabilité financière</li> <li>• Facteurs de perturbation</li> <li>• Relations externes</li> </ul>

Les montants sont établis pour un agent à temps complet. Ils sont donc réduits au prorata de la durée de travail effectuée pour les agents exerçant leur activité à temps partiel ou à temps non complet.

### 3/ L'EXCLUSIVITE :

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

### 4/ L'ATTRIBUTION :

L'attribution individuelle de l'IFSE sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté à partir des critères suivants :

- ✓ Le montant de l'IFSE sera déterminé en fonction du groupe de fonction
- ✓ et selon l'expérience professionnelle détenue par l'agent, examinée au regard des critères suivants :
  - la diversification des compétences
  - La connaissance acquise par la pratique
  - Le parcours professionnel de l'agent avant son arrivée selon les postes occupés
  - Le tutorat

**5/ LE REEXAMEN DU MONTANT DE L'I.F.S.E. :**

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- ✓ en cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- ✓ au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions ou de cadre d'emploi et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...), afin de prendre en compte l'expérience professionnelle,
- ✓ en cas de changement de grade ou cadre d'emploi à la suite d'une promotion (avancement de grade, promotion interne, nomination suite concours)

**6/ LES MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DE L'I.F.S.E. :**

Absences rémunérées à plein traitement (100%)	Maintien 100%	Suppression	Autre disposition à préciser
Maladie ordinaire	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> .....
Congé longue maladie		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> .....
Congé maladie longue durée		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> .....
Grave maladie		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> .....

Absences rémunérées à demi-traitement (50%)	Maintien 50%	Suppression	Autre disposition à préciser
Maladie ordinaire	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> .....
Congé longue maladie		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> .....
Congé maladie longue durée		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> .....
Grave maladie		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> .....

Autres absences rémunérées à plein traitement (100%)	Maintien 100%	Suppression	Autre disposition à préciser
Maternité	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> .....
Paternité, accueil de l'enfant	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> .....
Adoption	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> .....
Maladie professionnelle	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> .....
Accident de service	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> .....
Accident de trajet	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> .....

Autres absences rémunérées à plein traitement (100%)	Suivra le sort du traitement
Temps partiel thérapeutique	<input checked="" type="checkbox"/>

**7/ MAINTIEN A TITRE PERSONNEL :**

Le montant mensuel (ou annuel) dont bénéficiait l'agent en application des dispositions réglementaires antérieures est maintenu, à titre individuel, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP.

## **8/ PERIODICITE DE VERSEMENT DE L'IFSE :**

Le montant de l'IFSE sera versé mensuellement sur la base d'1/12<sup>ème</sup> du montant annuel individuel attribué.

## **9/ LA DATE D'EFFET :**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 09 février 2022.

## **II. MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A.)**

### **1/ PRINCIPE :**

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) sera versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel.

### **2/ BENEFICIAIRES :**

- ✓ Agents stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- ✓ Agents titulaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel
- ✓ Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel sur emploi permanent ou sur emploi non permanent

### **3/ DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA :**

Chaque part du C.I.A. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Chaque cadre d'emplois repris, ci-après, est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants.

Les montants sont établis pour un agent à temps complet. Ils sont donc réduits au prorata de la durée de travail effectuée pour les agents exerçant leur activité à temps partiel ou à temps non complet.

### **4/ PERIODICITE ET MODALITE DE VERSEMENT DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A.) :**

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement annuel (décembre) et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre puisqu'il est attribué en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel de l'année écoulée (Période de déroulement des entretiens professionnels : de septembre à novembre).

Si l'agent a bénéficié de congé pour indisponibilité physique, le CIA pourra être versé, uniquement si les critères d'attribution ont été satisfaits.

Le montant sera proratisé en fonction du temps de travail et en fonction de la date d'entrée dans la CCAVT.

### **5/ ATTRIBUTION :**

L'attribution individuelle du C.I.A. sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel à partir des critères ci-après :

- L'atteinte des objectifs
- Les résultats professionnels obtenus
- Les qualités relationnelles
- L'investissement personnel
- La prise d'initiative

### **6/ DATE D'EFFET :**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 09 février 2022.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

## **III. REPARTITION DES GROUPES DE FONCTION PAR EMPLOI POUR LES CADRES D'EMPLOI ET MONTANT PLAFONDS IFSE (NON LOGE) ET CIA**

◆ FILIERE ADMINISTRATIVE

Cadre d'emplois des attachés (A)			
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant de l'IFSE	Montant du CIA
		Plafonds annuels	Plafonds annuels
Groupe 1	Direction de la collectivité	20 000 €	1 800 €
Groupe 2	Responsable de service	15 000 €	1 800 €
Groupe 3	Chargé de mission, expertise, fonctions de coordination ou de pilotage de projets	13 000 €	1 800 €

Cadre d'emplois des rédacteurs (B)			
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant de l'IFSE	Montant du CIA
		Plafonds annuels	Plafonds annuels
Groupe 1	Responsable de service	13 000 €	1 500 €
Groupe 2	Responsable de service sans encadrement, coordination/pilotage de dossiers	11 500 €	1 500 €
Groupe 3	Poste d'instruction avec expertise, assistant de direction	9 500 €	1 500 €

Cadre d'emplois des adjoints administratifs (C)			
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant de l'IFSE	Montant du CIA
		Plafonds annuels	Plafonds annuels
Groupe 1	Responsable de service, Assistant de Direction, Gestionnaire comptable/RH	11 000 €	1 200 €
Groupe 2	Agent d'accueil, agent d'exécution administratif, gestionnaire de plannings	9 000 €	1 200 €

◆ FILIERE TECHNIQUE

Cadre d'emplois des Ingénieurs (A)			
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant de l'IFSE	Montant du CIA
		Plafonds annuels	Plafonds annuels
Groupe 1	Direction de la collectivité	20 000 €	1 800 €
Groupe 2	Responsable de service/direction technique	15 000 €	1 800 €

<b>Groupe 3</b>	<i>Chargé de mission : de conception, d'expertise et d'études, de conduite de projets.</i>	13 000 €	1 800 €
-----------------	--	----------	---------

Cadre d'emplois des Techniciens (B)			
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant de l'IFSE	Montant du CIA
		Plafonds annuels	Plafonds annuels
<b>Groupe 1</b>	<i>Responsable de service</i>	13 000 €	1 500 €
<b>Groupe 2</b>	<i>Responsable de service sans encadrement, coordination/pilotage de projets techniques</i>	11 500 €	1 500 €
<b>Groupe 3</b>	<i>Poste d'instruction avec expertise, conduite de chantier, contrôle de travaux</i>	9 500 €	1 500 €

Cadre d'emplois des Agents de Maitrise (C)			
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant de l'IFSE	Montant du CIA
		Plafonds annuels	Plafonds annuels
<b>Groupe 1</b>	<i>Responsable de service technique, gardien de déchèterie, responsable d'équipe technique,</i>	11 000 €	1 200 €
<b>Groupe 2</b>	<i>Agent technique polyvalent, agent technique d'exécution : entretien/maintenance des locaux, chauffeur livreur</i>	9 000 €	1 200 €

Cadre d'emplois des Adjoints techniques (C)			
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant de l'IFSE	Montant du CIA
		Plafonds annuels	Plafonds annuels
<b>Groupe 1</b>	<i>Responsable d'équipe technique, Gardien de déchèterie</i>	11 000 €	1 200 €
<b>Groupe 2</b>	<i>Agent technique polyvalent, Agent technique d'exécution : entretien/maintenance des locaux, chauffeur</i>	9 000 €	1 200 €

◆ FILIERE CULTURELLE – PATRIMOINE ET BIBLIOTHEQUES

Cadre d'emplois des bibliothécaires et conservateurs des bibliothèques (A)			
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant de l'IFSE	Montant du CIA
		Plafonds annuels	Plafonds annuels
<b>Groupe 1</b>	<i>Direction</i>	20 000 €	1 800 €
<b>Groupe 2</b>	<i>Responsable de la médiathèque</i>	15 000 €	1 800 €
<b>Groupe 3</b>	<i>Chargé de mission, expertise, fonctions de coordination ou de pilotage de projets culturels</i>	13 000 €	1 800 €



Cadre d'emplois des assistants de conservation du Patrimoine et des Bibliothèques (B)			
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant de l'IFSE	Montant du CIA
		Plafonds annuels	Plafonds annuels
Groupe 1	Responsable de la médiathèque	13 000 €	1 500 €
Groupe 2	Adjoint au responsable, coordination/pilotage de dossiers	11 500 €	1 500 €

Cadre d'emplois des Adjoints du patrimoine (C)			
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant de l'IFSE	Montant du CIA
		Plafonds annuels	Plafonds annuels
Groupe 1	Responsable avec encadrement, Adjoint au responsable, coordination/pilotage de dossiers	11 000 €	1 200 €
Groupe 2	Agent d'accueil, agent de médiathèque	9 000 €	1 200 €

◆ Filière médico-sociale

Cadre d'emplois des éducateurs de jeunes enfants (A)			
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant de l'IFSE	Montant du CIA
		Plafonds annuels	Plafonds annuels
Groupe 1	Responsable de structure d'accueil des jeunes enfants	14 000 €	1 680 €
Groupe 2	Responsable du relais petite-enfance / RAM	13 000 €	1 620 €

◆ FILIERE ANIMATION

Cadre d'emplois des Adjoints d'animation (C)			
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant de l'IFSE	Montant du CIA
		Plafonds annuels	Plafonds annuels
Groupe 1	Responsable touristique, coordination/pilotage de dossiers d'animation touristique	11 000 €	1 200 €
Groupe 2	Agent d'accueil, agent de tourisme	9 000 €	1 200 €

🔗 **DEBAT PORTANT SUR LES GARANTIES ACCORDEES AUX AGENTS EN MATIERE DE PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE**

**Délibération n° D2022-004**

M. le Président rappelle que la protection sociale complémentaire, dite PSC, est constituée des contrats que les agents territoriaux souscrivent auprès de prestataires en santé en complément du régime de la sécurité sociale et en prévoyance (ou garantie maintien de salaire). La PSC comprend deux volets :

- La prévoyance (la garantie maintien de salaire, l'invalidité, le décès...)
- La santé (les soins et les frais occasionnés par une maternité, une maladie, un accident, ...)

Le législateur a prévu en 2007 la possibilité pour les employeurs locaux de participer financièrement aux contrats de leurs agents. Le dispositif, précisé dans un décret d'application n°2011-1474 du 8 novembre 2011, permet aux employeurs de participer aux contrats dans le cadre :

- D'une labellisation : les contrats sont alors référencés par des organismes accrédités et souscrits individuellement par les agents.
- D'une convention dite de participation à l'issue d'une procédure de consultation ad hoc conforme à la directive service européenne et respectant les principes de la commande publique. Cette procédure peut être conduite par la collectivité elle-même ou être confiée au centre de gestion agissant de manière groupée pour toutes les collectivités intéressées. L'avantage est dans ce cas de s'affranchir d'une procédure complexe nécessitant des compétences en assurances et en actuariat et d'obtenir des tarifs mutualisés.

La nouvelle ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021, qui attend ses décrets d'application, prévoit l'obligation pour les employeurs de participer financièrement aux contrats prévoyance de leurs agents en 2025 (elle ne pourra être inférieure à 20% d'un montant de référence) et aux contrats santé en 2026 (qui ne pourra être inférieure à 50 % d'un montant de référence). Ces dispositions visent à permettre aux agents de bénéficier d'une couverture assurantielle les garantissant contre la précarité et d'harmoniser avec la législation déjà en vigueur dans le secteur privé.

M. le Président précise alors que les employeurs publics doivent mettre en débat ce sujet avant le 18 février 2022 au sein de leurs assemblées délibérantes et dans le cadre du dialogue social avec les instances représentatives du personnel. Ce débat peut porter sur les points suivants :

- Les enjeux de la protection sociale complémentaire (accompagnement social, arbitrages financiers, articulation avec les politiques de prévention, attractivité ...).
- Le rappel de la protection sociale statutaire.
- La nature des garanties envisagées.
- Le niveau de participation et sa trajectoire.
- L'éventuel caractère obligatoire des contrats sur accord majoritaire.
- Le calendrier de mise en œuvre.

Ce débat s'appuiera par ailleurs sur les dispositions de l'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique qui prévoient que les organisations syndicales peuvent conclure et signer des accords portant sur différents domaines de la gestion des ressources humaines et notamment de la protection sociale complémentaire.

Cette brique assurantielle vient compléter les dispositifs de prévention des risques au travail, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour rendre soutenable la pénibilité de certains métiers et limiter la progression de l'absentéisme.

Ainsi, selon un baromètre IFOP pour la MNT de décembre 2020, la couverture des agents est la suivante :

- Près des 2/3 des collectivités interrogées participent financièrement à la complémentaire santé : 62% ont choisi la labellisation et 38% la convention de participation. Le montant de la participation s'élève en moyenne à 18,90 euros par mois et par agent.
- Plus des 3/4 des collectivités interrogées participent financièrement à la complémentaire prévoyance : 62% ont choisi la convention de participation et 37% la labellisation. Le montant de la participation s'élève en moyenne à 12,20 euros par mois et par agent.

Les employeurs publics locaux qui déclarent participer financièrement à la protection sociale complémentaire de leurs agents en santé et/ou en prévoyance, mettent en avant que cette participation financière améliore les conditions de travail et de la santé des agents, l'attractivité de la collectivité en tant qu'employeur, le dialogue social et contribue à la motivation des agents. Cette participation financière doit s'apprécier comme véritable investissement dans le domaine des ressources humaines plus que sous l'angle d'un coût budgétaire supplémentaire. Et peut faire l'objet d'une réflexion sur des arbitrages globaux en matière d'action sociale et de protection sociale en lien avec les partenaires sociaux. Le dispositif des conventions de participation renforce l'attractivité des employeurs et peut permettre de gommer certaines disparités entre petites et grandes collectivités.

Il s'agit alors d'une véritable opportunité managériale pour valoriser leur politique de gestion des ressources humaines. En prenant soin de leurs agents, les élus donnent une dynamique positive de travail afin de délivrer une bonne qualité de service aux habitants de leur territoire. Aussi, dans sa politique d'accompagnement des collectivités en matière de gestion des ressources humaines, le CDG 79 reste attentif à doter les employeurs locaux qui le souhaitent de dispositifs contractuels protecteurs leur permettant de répondre à leurs obligations, en leur proposant notamment une offre en matière de santé comme de prévoyance avec faculté pour les collectivités ou établissements publics d'y adhérer ou non.

Il reste à ce jour un certain nombre de points à préciser à travers les décrets d'application de l'ordonnance sur la protection sociale complémentaire. Parmi eux :

- Le montant de référence sur lequel se basera la participation (quel panier de soins minimal pourra correspondre en santé, quelle garantie en prévoyance) et l'indice de révision retenu.
- La portabilité des contrats en cas de mobilité.
- Le public éligible.

- Les critères de solidarité intergénérationnelle exigibles lors des consultations.
- La situation des retraités.
- La situation des agents multi-employeurs.
- ....

Après cet exposé, M. le Président déclare le débat ouvert au sein de l'assemblée délibérante.

Monsieur le Président précise que la complémentaire santé et la prévoyance sont deux contrats à enjeux différents. Il faudra certainement avoir une gestion différente entre les deux contrats. En effet, pour le volet complémentaire santé qui relève plus du quotidien des agents, des solutions pragmatiques adaptées à leur situation et leur besoin devront être envisagées.

Il est pris acte qu'un débat a été réalisé par le Conseil communautaire sur les enjeux de la protection sociale complémentaire.

## **GRATIFICATION STAGIAIRES**

**Délibération n° D2022-005**

- Vu le code de l'éducation – art L124-18 et D124-6
- Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale
- Vu la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, articles 24 à 29
- Vu la loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires
- Vu la circulaire du 23 juillet 2009 relative aux modalités d'accueil des étudiants de l'enseignement supérieur en stage dans les administrations et établissements publics de l'Etat ne présentant pas un caractère industriel et commercial
- Vu la circulaire du 4 novembre 2009 relative aux modalités d'accueil des étudiants de l'Enseignement supérieur en stage dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics ne présentant pas de caractère industriel et commercial

M. le Président rappelle que des étudiants de l'enseignement supérieur peuvent être accueillis au sein de la CCAVT pour effectuer un stage dans le cadre de leur cursus de formation.

Il précise que le versement d'une gratification minimale à un stagiaire de l'enseignement supérieur est obligatoire lorsque la durée du stage est supérieure à deux mois consécutifs ou si au cours d'une même année scolaire ou universitaire, le stage se déroule sur une période de deux mois, consécutifs ou non.

Lorsque le stage est inférieur ou égal à deux mois, la collectivité peut décider de verser une gratification (non obligatoire) dont le montant et les conditions sont fixées par délibération.

Elle prend la forme d'une gratification dont le montant forfaitaire, accordée en contrepartie de services effectivement rendus à la collectivité, est déterminé par le montant applicable par les textes en vigueur. Le montant de la gratification est strictement égal, pour tout organisme public, à 15% du plafond horaire de la sécurité sociale

La durée de deux mois s'apprécie en tenant compte de la présence effective du stagiaire.

Son versement restera néanmoins conditionné à l'appréciation de l'autorité territoriale sur le travail à fournir.

Après délibération et à l'unanimité des membres présents et représentés, le Conseil Communautaire décide :

- D'instituer le versement d'une gratification des stagiaires de l'enseignement supérieur accueillis selon les conditions prévues ci-dessus et selon les textes en vigueur ;
- D'autoriser M. le Président ou son représentant à signer les conventions à intervenir ;
- D'inscrire les crédits prévus à cet effet au budget.

## **ADHESION A LA CONVENTION RETRAITE CNRACL AVEC LE CDG79**

**Délibération n° D2022-006**

Après délibération et à l'unanimité des membres présents et représentés, le Conseil Communautaire :

- Autorise M. le Président ou son représentant à signer la convention ci-jointe avec le Centre de gestion, afin de pouvoir avoir recours à la mission optionnelle relative au traitement des dossiers retraite CNRACL du service expertise statutaire-GRH du CDG79, pour la période du 1<sup>er</sup> février 2022 au 31 janvier 2025,
- Prend l'engagement d'inscrire les crédits nécessaires à la mise en œuvre de la présente délibération.

- ♦ Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;
- ♦ Vu l'article 25 alinéa 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- ♦ Vu la délibération du Centre de Gestion des Deux-Sèvres en date du 2 décembre 2013 confiant au Centre de Gestion de la Charente-Maritime l'ensemble du traitement des dossiers d'allocations pour perte d'emploi, ainsi que leur suivi mensuel, des collectivités territoriales qui lui sont affiliées ;
- ♦ Vu la convention du 24 décembre 2013 relative à la réalisation par le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la Charente-Maritime, pour le compte du Centre de Gestion de la fonction publique territoriale des Deux-Sèvres, du traitement des dossiers de demandes d'allocations de chômage et de leur gestion, déposés par les collectivités territoriales qui lui sont affiliées ;
- ♦ Vu la délibération du Centre de Gestion des Deux-Sèvres en date du 13 décembre 2021 fixant la tarification applicable aux collectivités et établissements utilisateurs de ce service facultatif, à compter du 1er février 2022 et approuvant la présente convention.

M. le Président informe le Conseil Communautaire que :

- Le Centre de gestion a confié, depuis 2014 au CDG 17 le traitement et la gestion des demandes d'allocations de chômage déposées par les collectivités et établissements affiliés au Centre de gestion des Deux-Sèvres ;
- Le Centre de gestion propose aux collectivités et établissements publics affiliés, depuis le 1er janvier 2020, un conventionnement leur permettant de bénéficier des prestations de conseil, d'étude et de suivi des dossier chômage ; les prestations sont refacturées aux utilisateurs du service par le CDG79. Ce dernier prend en charge, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, le droit d'adhésion forfaitaire annuel permettant aux collectivités de disposer des prestations et le coût des études et simulations du droit initial au chômage
- Le Conseil d'Administration du CDG79, en sa session du 13 décembre dernier, a décidé que l'ensemble des prestations, y compris les études et simulations du droit initial à indemnisation chômage seront à compter du 1<sup>er</sup> février 2022 refacturées aux collectivités et établissements publics utilisateurs de ce service facultatif, et ce en raison de l'augmentation constante des primo-instructions ; les frais forfaitaires annuels d'adhésion demeurant à la charge du CDG79 ;
- Le CDG79 s'engage à mettre à disposition des collectivités et établissements qui lui sont affiliés, dans le cadre de la présente convention, les prestations suivantes assurées par le Centre de Gestion de la Charente-Maritime :
  - ✓ Etude et simulation du droit initial à indemnisation chômage ;
  - ✓ Etude des droits en cas de reprise ou réadmission à l'indemnisation chômage ;
  - ✓ Etude des cumuls de l'allocation chômage avec une ou plusieurs activités réduites ;
  - ✓ Etude de réactualisation des données selon les délibérations de l'UNEDIC ;
  - ✓ Suivi mensuel des droits à l'allocation chômage ;
  - ✓ Conseil juridique sur les questions d'indemnisation chômage.
- Le CDG 79 prend en charge le droit d'adhésion forfaitaire annuel permettant de disposer des prestations précitées.
- La tarification établie par le CDG 79 pour les prestations d'étude et simulation du droit initial, de conseil, de gestion et de suivi desdits dossiers correspondent aux tarifs fixés dans le cadre du conventionnement entre le CDG79 et le CDG17 et sont précisés dans la convention d'adhésion. Ces derniers demeurent inchangés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Etude et simulation du droit initial à indemnisation chômage	150,00 € / dossier
Etude des droits en cas de reprise, en cas de réadmission ou mise à jour du dossier après simulation :	58,00 € / dossier
Etude des cumuls de l'allocation chômage / activités réduites	37,00 € / dossier
Etude de réactualisation des données selon les délibérations de l'UNEDIC	20,00 € / dossier
Suivi mensuel	14,00 € (tarification mensuelle)
Conseil juridique	15 € (30 minutes)

M. le Président rappelle que ladite convention ne donne lieu à facturation par le Centre de gestion que si l'Etablissement utilise les prestations proposées. En revanche il est impossible de solliciter le concours de ce service facultatif pour le traitement desdits dossiers, sans avoir conventionné au préalable. Il précise que la convention proposée est d'une durée d'un, renouvelable par tacite reconduction.

Considérant l'intérêt pour la CCAVT d'adhérer au dispositif de traitement et de gestion des dossiers de demande d'allocations de chômage, notamment au regard de la complexité desdits dossiers.

Après délibération et à l'unanimité des membres présents et représentés, le Conseil Communautaire :

► DECIDE :

1°) d'adhérer au dispositif de traitement et de gestion des demandes d'allocations chômage mis à disposition par le Centre de gestion des Deux-Sèvres, et s'engage à rembourser au CDG79 les prestations d'étude et de simulation du droit initial à indemnisation chômage, de conseil, de gestion et de suivi des dossiers chômage traitées dans le cadre du conventionnement entre le CDG des Deux-Sèvres et le CDG de la Charente-Maritime, et selon les tarifs indiqués dans la convention d'adhésion ;

2°) d'autoriser M. le Président ou son représentant à signer la convention d'adhésion.

► PREND L'ENGAGEMENT d'inscrire les crédits nécessaires à la mise en œuvre de la présente délibération aux budgets des exercices correspondants.

## INFORMATIQUE

### CONVENTION DE FORMATION ET D'ASSISTANCE DU PERSONNEL A L'UTILISATION D'UN SITE INFORMATIQUE

**Délibération n° D2022-008**

Après délibération et à l'unanimité des membres présents et représentés, le Conseil communautaire :

- ✓ Décide de signer, avec le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Deux Sèvres, la convention de formation et d'assistance du personnel à l'utilisation d'un site informatique pour la période 2022-2024
- ✓ Approuve les conditions financières et les tarifs proposés
- ✓ Autorise M. Le Président ou son représentant à signer la convention dont un exemplaire est joint à la présente délibération.

## PETITE ENFANCE-ENFANCE-JEUNESSE-FAMILLE

### CONVENTIONNEMENT GRANDIR EN MILIEU RURAL (GMR) AVEC LA MSA

**Délibération n° D2022-009**

M. le Président expose

La Communauté de Communes compétente en matière d'enfance, petite-enfance, jeunesse et politique familiale est l'interlocuteur privilégié de la CAF et de la MSA, tout comme le CSC Airvaudais-Val du Thouet.

Il est proposé d'adopter la convention cadre Grandir en Milieu Rural (GMR), proposé par la MSA : ce partenariat est centré sur les besoins prioritaires de l'enfance jeunesse dans les territoires ruraux et/ou fragiles dans les champs de l'accueil de la petite enfance, des loisirs et vacances, de la parentalité, du numérique et de la mobilité.

La convention proposée est sur la période 2021-2025, avec la MSA qui abonde financièrement les projets identifiés, tant sur le volet opérationnel que pilotage. Dans un objectif de cohérence des contractualisations, il est envisagé que la CAF soit cosignataire.

Après délibération et à l'unanimité des membres présents et représentés, le Conseil communautaire :

- ✓ Décide de s'engager dans le partenariat « Grandir en Milieu Rural » proposé par la MSA sur la période 2021-2025
- ✓ De signer, avec la MSA et la CAF, la convention territoriale cadre MSA « Grandir en milieu rural »
- ✓ D'engager la collectivité à déposer les fiches actions rentrant dans le cadre du conventionnement
- ✓ Autorise M. Le Président ou son représentant à signer la convention dont un exemplaire est joint à la présente délibération.

## DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE

### MISE EN PLACE D'UNE STRATEGIE TERRITORIALE D'ATTRACTIVITE EMPLOI

Délibération n° D2022-010

M. le Président expose

Dans un contexte où la difficulté de recrutement est importante pour l'ensemble des entreprises du territoire, tous secteurs confondus, il est proposé de mener une réflexion permettant de d'améliorer l'attractivité du territoire sur le volet « emploi ».

L'attractivité-emploi, à l'instar d'une stratégie de développement économique globale, relève d'argumentaires multithématiques et canaux de communication diversifiés.

Le projet se composerait en deux phases :

- **conduire une réflexion partagée** (avec les acteurs concernés -institutionnels, économiques, sociaux, touristiques) sur :
  - les enjeux et objectifs de l'action
  - les messages clés / argumentaires sur lesquels fonder la campagne
  - les cibles et par conséquent les supports pertinents pour déployer la stratégie
- **développer les supports** et modalités d'un plan de communication

Cette prestation peut être accompagnée financièrement dans le cadre du programme LEADER, avec le plan de financement suivant :

dépenses HT		recettes	
Accompagnement à l'élaboration de la stratégie attractivité/emploi	10 200,00 €	LEADER	14 400,00 €
déploiement d'outils	7 800,00 €	autofinancement CCAVT	3 600,00 €
<b>TOTAL HT</b>	<b>18 000,00 €</b>	<b>TOTAL</b>	<b>18 000,00 €</b>
TVA	3 600,00 €	autofinancement CCAVT	3 600,00 €
<b>TOTAL TTC</b>	<b>21 600,00 €</b>	<b>TOTAL financement</b>	<b>21 600,00 €</b>

Après délibération et à l'unanimité des membres présents et représentés, le Conseil communautaire :

- ✓ Décide de s'engager dans le projet de stratégie territoriale d'attractivité emploi tel que présenté
- ✓ De solliciter les subventions dans le cadre du programme LEADER, pouvant représenter 80% des dépenses éligibles
- ✓ Autorise M. Le Président ou son représentant à mettre en œuvre la présente délibération

## AMENAGEMENT DU TERRITOIRE

### MOTION RN 147/149 – ACCELERATION AMENAGEMENT DE L'AXE

Délibération n° D2022-011

M. le Président expose

Le Conseil d'Administration de l'association RN 147/149 sollicite les collectivités afin de présenter une motion en faveur de l'accélération de l'aménagement de l'axe Bressuire-Poitiers-Limoges.

La motion proposée par l'association est la suivante :

« Le Conseil d'Administration réuni en séance plénière le 26 novembre 2021

RAPPELLE la priorité absolue que constitue pour les trois départements concernés, Deux-Sèvres, Vienne et Haute-Vienne, l'aménagement en voie rapide de l'axe Bressuire – Poitiers – Limoges par les RN 149 et 147.

*RAPPELLE qu'à l'exception d'un tronçon entre PARTHENAY et LA FERRIERE, du contournement de POITIERS et du contournement de FLEURE qui sont aménagés en 2x2 voies avec carrefours dénivelés, les RN 149 et 147 sont des routes à deux voies sur la quasi-totalité de l'itinéraire, avec des caractéristiques relativement médiocres et la traversée des agglomérations rencontrées.*

*RAPPELLE qu'elles offrent des possibilités de dépassement réduites et que les temps de parcours sont élevés, 1h30 entre BRESSUIRE et POITIERS pour 83 km et 2h10 entre POITIERS et LIMOGES pour 128 km.*

*CONSTATE que, compte-tenu de ces caractéristiques et du trafic Poids Lourds qu'elles supportent, le niveau d'insécurité est élevé en certaines portions de l'itinéraire, entraînant de nombreux accidents malheureusement souvent mortels.*

*PRECISE que le Ministre de l'Équipement, des Transports et du Logement a approuvé en 2002 un avant-projet sommaire d'itinéraire (APSI) retenant le parti d'aménager la liaison NANTES – POITIERS – LIMOGES en route express 2x2 voies, en fonction de l'évolution du trafic et retenant en priorité les sections suivantes :*

- Dans la Vienne la section entre POITIERS et LUSSAC-LES-CHATEAUX
- Dans la Haute-Vienne la section entre BELLAC et LIMOGES.

*DEPLORE qu'aucun aménagement n'ait été réalisé depuis la mise en service du contournement de FLEURE à l'été 2011.*

*SOULIGNE qu'une infrastructure sûre et rapide permettra :*

- de lutter contre la désertification des territoires en favorisant leur accès et leurs liaisons avec les agglomérations
- d'assurer un maillage avec les schémas départementaux
- de développer l'économie de tous nos territoires : commerce local, trafic PL et VL local nécessaire à l'activité,
- de résoudre les trafics pendulaires locaux aux abords des grandes agglomérations.

*EST CONSCIENT que la priorité doit être donnée aux aménagements de sécurité, de réduction de la gêne aux riverains par le contournement des bourgs et de création de créneaux de dépassement :*

- SAINT-SAUVEUR – CHICHE
- Déviation de PARTHENAY et CHATILLON-SUR-THOUET
- CHALANDRAY – AYRON
- VOUILLE – MIGNE-AUXANCES
- Déviation de MIGNALOUX-BEAUVOIR
- Déviation de LHOMMAIZE
- Déviation de MOULISMES
- Déviation de SAINT-BONNET-DE-BELLAC
- BERNEUIL – CHAMBORET

*REQUIERT que les aménagements aient le plus faible impact sur l'environnement et les paysages.*

*EXIGE que ces infrastructures soient gratuites pour les usagers de la route, et donc*

*REJETTE le projet d'autoroute entre Poitiers et Limoges qui ne répond à aucune de ces préoccupations.*

*DEMANDE que l'Etat, après le vote de la loi 3DS, prenne en urgence le décret d'application permettant le transfert du réseau national concerné aux Départements qui ont manifesté leur volonté de prendre la maîtrise d'ouvrage. »*

## **AVIS SUR L'ENQUETE PUBLIQUE - PROJET DE MODERNISATION CALCIA**

**Délibération n° D2022-012**

Vu l'arrêté préfectoral des Deux- Sèvres du 4 janvier 2022, portant ouverture d'une enquête publique concernant les demandes d'autorisation environnementale et de permis de construire relatives à un projet de création d'une nouvelle ligne de cuisson présenté par la société Ciments Calcia à Airvault ;

Vu l'enquête publique ouverte du 31 janvier 2022 au 4 mars 2022.

Monsieur le Président expose

Créée en 1919, l'usine d'Airvault est ancrée depuis plus de 100 ans sur ce territoire. La cimenterie Ciments Calcia d'Airvault produit et distribue du ciment pour le marché français et tout particulièrement pour l'Ouest du Territoire National. La cimenterie d'Airvault génère une production 100% locale, totalement intégrée, de l'exploitation des carrières jusqu'à la production de ciment.

Le projet « Airvault 2025 » a pour objet la modernisation de plus 80% du process industriel avec l'utilisation des meilleures techniques disponibles.

L'émergence de nouveaux besoins répondra à différents thématiques :

- une réduction de l'empreinte environnementale en engageant la décarbonation
- une recherche de compétitivité de l'industrie cimentière
- une réponse aux besoins du marché de l'Ouest de la France
- des équipements à moderniser

La cimenterie d'Airvault produit du ciment depuis un siècle et elle n'a eu de cesse d'être modernisée et a constamment évolué. Aujourd'hui, un certain nombre d'équipements nécessite d'être modernisé pour assurer une meilleure efficacité et une meilleure productivité du site. Dans ce cadre les élus ont pris connaissance des grands enjeux du projet, aussi :

Considérant les enjeux environnementaux du projet « Airvault 2025 » avec :

*Procès-Verbal sommaire du Conseil Communautaire – Communauté de Communes Airvaudais-Val du Thouet – 08 Février 2022*

- la baisse significative de l’empreinte carbone de l’usine avec une réduction des émissions de CO2 émises lors de la production de ciment (27 % pour les émissions de CO2 à la tonne de ciment produit)
- la valorisation des déchets comme combustibles de substitution (CSR), avec notamment une part plus importante de biomasse
- l’amélioration de la performance énergétique du site en réduisant la consommation thermique et de la consommation électrique de l’usine
- la nécessité de se raccorder au réseau ferroviaire

Considérant les enjeux réglementaires du projet « Airvault 2025 » avec :

- la limitation des émissions atmosphériques qui satisferont les exigences réglementaires dans :
  - Le respect des exigences réglementaires de rejets de dioxyde de soufre (SO2)
  - La réduction à la source des émissions d’oxydes d’azote (NOx)

Considérant les enjeux industriels du projet « Airvault 2025 » avec :

- la modernisation des process industriels de l’usine, il sera possible d’augmenter la production de clinker pour pouvoir utiliser la pleine capacité de production du ciment (1,25 Millions de tonnes de clinker et 1,65 Millions de tonnes de ciment)
- l’amélioration de l’efficacité de l’usine passerait par les aspects suivants :
  - l’augmentation de la fiabilité et de la productivité grâce à la mise en place de la nouvelle ligne de production de clinker en voie sèche (4 000 tonnes par jour)
  - l’élargissement de la gamme de ciments produits sur le site
  - la plus grande flexibilité dans la production des ciments, c’est-à-dire une plus grande diversité de types de ciments produits afin d’apporter une réponse plus large aux besoins de son marché

Considérant les enjeux humains du projet « Airvault 2025 » avec :

- la montée en compétences des salariés dans les technologies de pointe, le projet occasionnant la formation nécessaire et bienveillante du personnel de l’usine
- une meilleure attractivité du site industriel comme atout pour recruter de nouveaux salariés avec des installations de dernière génération
- l’amélioration des incidences environnementales du site pour les salariés et les habitants du Territoire par le déploiement des Meilleures Techniques Disponibles

Considérant les enjeux pour la dynamique locale du projet « Airvault 2025 » avec :

- la pérennité du site garantissant le maintien des emplois, car avec plus de 130 salariés et le recours à la sous-traitance locale, l’usine d’Airvault continuera à être pourvoyeuse d’environ 350 à 400 emplois sur le Territoire du Nord Deux-Sèvres
- l’approvisionnement local accru de combustibles de substitution (CSR), renforçant ainsi le rôle de la cimenterie dans l’économie circulaire du territoire

Après délibération et à l’unanimité des membres présents et représentés, le Conseil communautaire affirme son soutien au projet de création d’une nouvelle ligne de cuisson présenté par la société Ciments Calcia à AIRVAULT, pour les motivations ci-dessus exposées, dans le cadre de l’enquête publique sur les demandes d’autorisation environnementale et de permis de construire.

La séance est levée à 19h45.