

RÉUNION DU CONSEIL MUNICIPAL DE BOUEX PROCÈS-VERBAL

L'an deux mille vingt cinq, le 2 mars 2026 à dix-huit heures trente

Sous la présidence de Monsieur Michel ANDRIEUX, Maire.

Présents : Monsieur ANDRIEUX Michel, Monsieur AUFORT David, Madame Aurélie AUGÉIX, Madame BOURLEAU Magali, , Madame Valérie CHARLES, Monsieur DEFONTAINE David, Monsieur LACOURARIE Romain, Madame PICARD Marie-Noëlle, Madame SAIVRES Nicole, Madame RIGAUDIE Marie-Claude (nouvelle correspondante de la Charente libre)

Excusés : Monsieur THOUVENIN Nicolas, Monsieur BRUNERIE Pascal ,Monsieur ROY Jean-Marie

Absent(s) : Monsieur DOURNOIS Sébastien, Madame TEULIERES Catherine, Monsieur VIALLE Laurent

Pouvoir : Monsieur Michel ANDRIEUX, Madame PICARD Marie-Noëlle

Quorum : 9/15

L'ordre du jour est le suivant :

- ↪ **Approbation du Procès-verbal de réunion du 19 janvier 2026**
- ↪ **Modification du tableau des effectif pour l'agent de la restauration scolaire**
- ↪ **Convention Logélia-GrandAngoulême-Bouex**
- ↪ **Convention de service soutien à la gestion des RH -CDGRH+**
- ↪ **Motion de soutien à la filière du Cognac**
- ↪ **Proposition Budget Primitif de la commune**
- ↪ **Proposition Budget Primitif du Lotissement du Quartier de la Vigne Blanche**

Approbation du Procès-verbal de réunion du 19 janvier 2026 :

Le procès verbal de la réunion d 19 janvier 2026 a été approuvé à l'unanimité

Modification du tableau des effectif pour l'agent de la restauration scolaire :

Le Maire informe l'assemblée :

Conformément à l'article L. 313-1 du Code Général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Il appartient donc au Conseil Municipal de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services.

Compte tenu du licenciement de l'agent de la restauration scolaire pour inaptitude physique, il convient de renforcer les effectifs du service de la restauration scolaire.

Le Maire propose à l'assemblée :

La création d'un emploi d'agent de la restauration scolaire à temps non complet soit 23h37 /35ème annualisé pour la préparation des repas, l'entretien de la salle de restauration scolaire, des cuisines et des couloirs, de la gestion des commandes pour la restauration scolaire, l'élaboration des menus et le remplacement de l'agent de garderie scolaire en cas d'absence à compter du 11 mars 2026.

Cet emploi pourrait être pourvu par un fonctionnaire de catégorie de la filière technique, au grade d'adjoint technique territorial.

S'il ne peut être pourvu par un fonctionnaire, les fonctions peuvent être exercées par un agent non titulaire dont les fonctions relèveront de la catégorie C dans les conditions fixées à l'article L. 332-14 du Code Général de la fonction publique. Il devra dans ce cas justifier d'un diplôme de CAP Cuisine. La rémunération sera calculée par référence à la grille indiciaire correspondant au grade d'adjoint technique territorial sur l'indice brut 367 échelon 1

Le conseil municipal après en avoir délibéré,

Vu le Code Général de la fonction publique modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment les articles L. 313-1 et 332-14,

Vu le tableau des emplois,

Décide d'adopter après avoir voté, à l'unanimité, la proposition du Maire, de modifier ainsi le tableau des emplois et d'inscrire au budget les crédits correspondants.

Modification du tableau des effectif pour l'agent de la restauration scolaire :

M. le Maire expose qu'il appartient à l'organe délibérant de la collectivité, sur proposition de l'autorité territoriale, de fixer les effectifs des emplois nécessaires au fonctionnement des services.

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code général de la fonction publique et plus particulièrement son article 313-1 ;

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

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

Il appartient donc au Conseil Municipal de fixer l'effectif des emplois à temps complet et à temps non complet nécessaire au fonctionnement des services ;

Considérant la délibération n°2025-1-5 modifiant le tableau des emplois en date du 27/01/2025 ;

Le Maire propose à l'assemblée, de :

- créer l'emploi permanent d'adjoint technique territorial à temps non complet pour une durée de 23h37min pour l'agent de la restauration scolaire.

D'adopter le tableau des emplois suivant :

		1	TNC (20.86/35)	Restauration	Pourvu	<u>stagiaire</u>	Laurianne
EMPLOIS NON PERMANENTS pour remplacement ou accroissement temporaire d'activité (heures supplémentaires autorisées pour les nécessités de service)							
FILIERE ADMINISTRATIVE							
Adjoint administratif territorial	C	1	TC ou TNC (en fonction des nécessités de service)	Administration générale accroissement temporaire d'activité (renfort durant l'été pour une durée d'un mois)			CREATION
FILIERE TECHNIQUE							
Adjoint technique territorial	C	1	TC ou TNC(en fonction des nécessités de service)	Services techniques accroissement temporaire		CDD	CREATION (Coralie)
		1	TC ou TNC(en fonction des nécessités de service)	Services techniques accroissement temporaire		CDD	CREATION
		1	TC ou TNC(en fonction des nécessités de service)	Services techniques accroissement temporaire		CDD	CREATION

	CATEGORIE	EFFECTIF	TEMPS COMPLET OU TEMPS NON COMPLET	SERVICE	POSTE POURVU OU VACANT	MODE DE RECRUTEMENT	
CADRES OU EMPLOIS							
FILIERE ADMINISTRATIVE							
Rédacteur	B	1	TC	Administration générale	Pourvu	<u>titulaire</u>	CREATION
Adjoint administratif territorial ou AAP1ci ou 2ci	C	1	TC	Administration générale	Pourvu	<u>titulaire</u>	
FILIERE TECHNIQUE							
Adjoint technique territorial ou AATP 2 ^{ème} ou 1 ^{ère} classe	C	1	TC	Services techniques	Pourvu	Titulaire	<u>laurent</u>
		1	TNC (22.50/35)	Périscolaire	Pourvu	Titulaire	Corinne Modification
		1	TNC (12.29/35)	Entretien des locaux	Pourvu	Titulaire	Nathalie

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

APPROUVE le tableau des effectifs de la collectivité

PRECISE que les précédentes délibérations fixant le tableau des effectifs sont abrogées à compter de l'entrée en vigueur de la présente.

DIT que les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges sociales correspondant aux emplois et grades ainsi créés sont inscrits au budget de l'exercice en cours

Convention Logélia-GrandAngoulême-Bouex :

Contexte de la demande de subvention exceptionnelle :

La commune de Bouëx a accepté la proposition de densification de l'opération portée par Logélia à Vigne Blanche afin de permettre au bailleur d'équilibrer financièrement son opération. En effet, le contexte topographique du terrain et sa composition géologique impliquent la mise en œuvre de méthodologies de constructions plus couteuses (micropieux pouvant aller de 6 jusqu'à 12 mètres de profondeur).

Cette densification impacte financièrement le bilan comptable de l'opération de lotissement impliquant des raccordements concessionnaires supplémentaires et une gestion des eaux pluviales renforcées (agrandissement du bassin de rétention, création de noues supplémentaires...).

Le périmètre du projet se situant en secteur ABF, la commune bénéficie d'un accompagnement en matière d'ingénierie par le CEREMA dans le cadre du dispositif « Villages d'Avenir » afin de garantir une qualité paysagère au sein du projet et de préserver la biodiversité existante voire de l'intensifier. Les préconisations faites dans ce cadre ont entraîné également quelques surcoûts supplémentaires.

C'est pourquoi, il est proposé d'accompagner la commune de Bouëx à hauteur de 80 % du montant total hors taxe des surcoûts générés par la densification de l'opération, soit au total 26 140 €.

MODALITES DE VERSEMENT DE LA PARTICIPATION DU GRANDANGOULEME

GrandAngoulême s'engage à verser sa contribution financière en plusieurs fois tel que décliné comme suit :

Aide à l'aménagement foncier :

- Un acompte de 50 % est versé après signature de la convention sur production du justificatif de lancement des travaux (déclaration d'ouverture de chantier, ordre de service),
- Le solde de 50 % après réalisation des aménagements fonciers, sur production du justificatif de réalisation des travaux de VRD (DAACT – Déclaration attestant l'achèvement et la conformité des travaux) et le décompte définitif liées à ces aménagements.

Aide à la production des logements :

- Un acompte de 50 % est versé après signature de la convention sur production du justificatif de lancement des travaux (déclaration d'ouverture de chantier, ordre de service),

- Le solde de 50 % est versé en fin de chantier, sur production du justificatif de non contestation de la conformité des travaux au permis de construire, du décompte de dépenses définitif et détaillé par nature de dépenses visé par le maître d'ouvrage, ou de la DAACT (Déclaration attestant l'achèvement et la conformité des travaux).

Aide complémentaire exceptionnelle :

Concernant l'aide financière exceptionnelle de 26 140 €, cette dernière sera versée en une fois sur production des justificatifs de paiement d'au moins 80 % du montant total facturés des postes de dépenses de surcoûts renseignés par la commune faisant l'objet de cette aide exceptionnelle.

Il est proposé au Conseil Municipal :

d'autoriser Monsieur le Maire à signer l'avenant à la convention jointe en annexe ainsi que tout document intervenant en application de la présente délibération

de valider le nouveau montant de participation de la commune à hauteur de 67 000€ ;

d'autoriser Monsieur le Maire à signer l'avenant à la convention jointe en annexe ainsi que tout document intervenant en application de la présente délibération.

Le conseil municipal après en avoir délibéré à l'unanimité,

AUTORISE Monsieur le Maire à signer l'avenant à la convention jointe en annexe ainsi que tout document intervenant en application de la présente délibération.

Convention de service soutien à la gestion des RH -CDGRH+ :

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale propose une nouvelle convention de services facultatifs relatifs à l'accompagnement des collectivités dans la gestion de leurs ressources humaines.

Il entend ainsi pouvoir répondre, au-delà de ses missions obligatoires, à des sollicitations ponctuelles de collectivités confrontées à des difficultés diverses ou souhaitant se faire aider pour la conduite de projets divers dans le domaine de la gestion du personnel.

Cette convention structure les solutions d'appuis ponctuels ou d'accompagnements méthodologiques suivantes

- Prestation de calcul des droits en matière de reprise de services lors de la nomination d'un agent :

Les agents nommés en qualité de stagiaire bénéficient d'une prise en compte de leur parcours professionnel antérieur pour leur classement d'échelon. Les règles de ces reprises de services antérieurs sont variables selon le cadre d'emploi de recrutement.

Eut égard à la technicité et au temps nécessaire à ces calculs, le CDG 16 permet à l'adhérent de se décharger de cette tâche ponctuelle lorsqu'il le souhaite.

- Secours ponctuel en matière de paye et de remplacement de secrétaire de mairie :

Afin de palier à l'absence ou au besoin de renfort d'un personnel secrétaire de mairie, les communes de moins de 2 000 habitants peuvent faire appel au CDG 16 pour une prise en charge ponctuelle de certaines tâches prioritaires.

A la différence du service Remplacement-Renfort qui propose la mise à disposition d'un agent recruté par le CDG, selon les conditions fixées par la collectivité demandeur pour assurer un remplacement de plus ou moins long terme, les services « S.O.S. paye » et « S.O.S. S.M.I. » s'effectuent sur la base d'un nombre d'heures et une durée limitée destinés à permettre à la collectivité de s'organiser et d'assurer une continuité de service dans l'urgence.

- Tout accompagnement technique : élaboration des LDG, GPEEC, fiche de poste, tableau des effectifs...

- Conseil en organisation :

Le conseiller en organisation aide la collectivité à renforcer durablement son efficacité et son efficience et à adapter son organisation aux évolutions du service public.

Par exemple : mise en place d'une nouvelle équipe, fusion ou mutualisation, création d'une commune nouvelle, démarche de maîtrise de l'absentéisme, révision d'un protocole d'aménagement du temps de travail, refonte d'emplois du temps, mise en place de l'annualisation, mise en place d'une démarche de Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (GPEEC), optimisation de la masse salariale, réflexion relative au régime indemnitaire, mise en place d'un règlement intérieur, mise en place des entretiens professionnels...

- Evaluation des Risques Psycho-Sociaux

Dans toute organisation professionnelle, les relations hiérarchiques, sociales, interpersonnelles, les émotions, les valeurs, les sentiments, les non-dits, les incompréhensions..., façonnent un environnement de travail et peuvent aboutir à cristalliser des tensions et générer des dysfonctionnements.

Prévenir les risques psycho-sociaux est un véritable enjeu en termes de santé des agents mais également de qualité de vie au travail et de performance collective.

Interroger l'organisation mais aussi le sens et les relations au sein de celle-ci, c'est agir pour améliorer le climat et les conditions de travail afin de pouvoir mieux travailler ensemble.

Le CDG 16 propose de réaliser une évaluation des facteurs de risques et aider l'adhérent à élaborer un plan d'actions de prévention.

- Médiation conventionnelle

Un conflit professionnel provoque inévitablement des souffrances individuelles et une altération du bon fonctionnement du service ou de la collectivité dans son ensemble.

La médiation conventionnelle s'entend de tout processus structuré par lequel les parties à un litige tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide du Centre de Gestion désigné comme médiateur en qualité de personne morale.

Elle vise également à rapprocher les parties dans le cadre d'une procédure amiable, plus rapide et moins coûteuse qu'un contentieux engagé devant le juge administratif.

- Enquête administrative :

L'enquête administrative vise à éclairer l'autorité territoriale de manière objective sur les faits intervenus lorsqu'elle est confrontée à un incident tel qu'un signalement pour acte de

violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, d'atteintes volontaires à l'intégrité physique, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation, ainsi que tout autre incident verbal, conflit interpersonnel et enfin lors de manquements aux obligations ou fautes.

Elle permet d'établir la matérialité des faits et des circonstances afin de faciliter la prise de décision objective sur les mesures à prendre aussi bien d'ordre réglementaire (dépôt de plainte, procédure disciplinaire) que managérial.

Dans le cadre de l'engagement d'une procédure disciplinaire, l'enquête administrative va permettre de confirmer ou pas la faute, d'aider l'autorité territoriale à définir un niveau de sanction proportionnée, d'étayer le dossier disciplinaire.

Dans le cadre du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, l'enquête administrative vise à établir la matérialité de faits et de circonstances des signalements reçus et ainsi dresser un rapport d'enquête restituant les éléments matériels collectés auprès de l'ensemble des protagonistes. Sur la base de ces éléments, la collectivité décide des suites à donner au signalement.

La convention ci-annexée peut être signée à tout moment mais le fait d'adhérer à celle-ci en amont du besoin permet d'être plus réactif en cas de situation urgente.

En effet, l'adhésion est gratuite, seules les éventuelles prestations sollicitées seront soumises à tarifications telles que détaillées dans ladite convention.

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

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

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

Vu le projet de convention ci-annexé ;

Considérant que notre collectivité / établissement public pourrait souhaiter recourir aux services proposés par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente dans le cadre de la gestion de son personnel et de ses besoins de conseils ou d'accompagnement ;

Après en avoir délibéré à l'unanimité, le Conseil de la municipalité de BOUEX:

- décide d'adhérer à la convention de service « CDGRH+ » du Centre de Gestion ;
- autorise M. le Maire à signer la convention de service « CDGRH+ » ci-annexée, avec le Centre de Gestion de la Charente.

Motion de soutien à la filière du Cognac :

Considérant que la filière Cognac a été ciblée par une enquête antidumping chinoise en réponse à des décisions apportées par l'Union Européenne dans le domaine des véhicules électriques.

Considérant que cette procédure a très profondément déstructuré la présence du cognac sur ce qui était jusqu'alors son deuxième marché en volume et son premier marché en valeur.

Considérant que les engagements de prix minimum et la réouverture du marché duty free négociés par l'interprofession n'ont en rien inversé la tendance sur ce marché.

Considérant que, dans ce contexte difficile pour l'économie de la région, la filière n'a d'autre choix que d'adapter le dimensionnement de son vignoble à la situation actuelle.

Considérant que la filière fait déjà son possible sur ses propres ressources pour amortir l'impact de ces taxes.

Considérant que la Commission Européenne, à la demande de la filière, a acté officiellement de la gravité de la situation, et accepté le principe d'un soutien spécifique à cette dernière.

Considérant que la participation des autorités françaises est nécessaire pour officialiser et faire aboutir cette démarche.

Considérant que depuis six mois, ces mêmes autorités n'ont pas répondu aux demandes explicites et réitérées de l'interprofession d'appui en faveur de la filière.

En conséquence, Les membres du Conseil Municipal de BOUEX à l'unanimité de ses membres, vote en faveur d'un appui à la filière Cognac, et demande expressément au gouvernement français qu'il accompagne cette dernière activement à Bruxelles pour faire émerger, avec la Commission Européenne, les mesures de soutien qui lui ont été promises.

Proposition Budget Primitif de la commune

En raison d'un problème avec la plateforme de transmission des flux de la DGFIP, Monsieur Le Maire n'a pu présenter un budget primitif finalisé aux membres élus du Conseil Municipal.

Proposition Budget Primitif du Lotissement du Quartier de la Vigne Blanche

En raison d'un problème avec la plateforme de transmission des flux de la DGFIP, Monsieur Le Maire n'a pu présenter un budget primitif finalisé aux membres élus du Conseil Municipal.

Questions diverses :

- ❖ *Cimetière - cavurnes : Monsieur Le Maire a rappelé le projet d'installation de cavurnes avec un chiffrage des travaux.*
- ❖ *Devis électricité école : Monsieur Le Maire a présenté les différents devis pour les travaux d'électricité pour l'école primaire de Bouex.*
- ❖ *Madame Saivres, adjointe, au nom des membres élus du Conseil Municipal a remercié Monsieur Le Maire pour son investissement.*

Le Conseil municipal prend acte des informations rappelées lors de la séance.

FIN DE SÉANCE : 20h15

Fait et délibéré les jours, mois et an susdits.

Pour extrait conforme

A BOUEX le

Le Maire Michel ANDRIEUX		Le Secrétaire de Séance		La Secrétaire Auxiliaire	
--------------------------------	--	----------------------------	--	-----------------------------	--