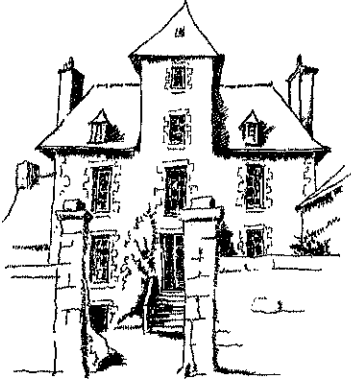


## Mairie d'YVIAS



### REUNION DU CONSEIL MUNICIPAL du 19 Décembre 2019

L'an deux mille dix-neuf, le dix-neuf Décembre à 20 heures, les membres du Conseil Municipal d'Yvias, légalement convoqués, se sont réunis au lieu ordinaire de leurs séances sous la Présidence de Jean-François GUILLOU, Maire.

Etaient présents : GUILLOU Jean-François, Claudie DECHENE, Serge L'HEVEDER, Yvon LE MEUR, LE GRAET Karine, Magali LE COZLEER, MENGUY Yveline, Chantal KERENEUR, Gérald OUTIN, Sylvain OLLIVIER-HENRY

Absents excusés : David CORBEL procuration à Serge L'HEVEDER  
Catherine DUFLOT procuration à Karine LE GRAET

Absent : Emeric LE BERRE, Daniel LE MEUR, Loïc LE CALVEZ

Secrétaire de séance : Serge L'HEVEDER

#### Adoption du rapport 2018 sur le prix et la qualité du service public d'eau potable de Guingamp Paimpol Agglomération

Conformément à l'article L-2224-5 du CGCT, Le Président de la Communauté d'agglomération présente au conseil communautaire et aux conseils municipaux, le rapport annuel sur le prix et la qualité du service public d'eau potable (document en annexe).

Ce rapport retrace les aspects techniques et financiers du service public d'eau potable pour l'année 2018.

Ce rapport est public et permet d'informer les usagers du service.

Ce rapport doit être présenté au sein du conseil municipal dans les douze mois suivant la clôture de l'exercice.

Tarifs 2019 : 304.81 euros TTC pour 120 m<sup>3</sup> soit 2.54 euros TTC/m<sup>3</sup>, augmentation de 0.23% par rapport à 2018.

Accord unanime des membres présents

**Adoption du rapport 2018 sur le prix et la qualité du service public d'assainissement collectif de Guingamp Paimpol Agglomération**

Conformément à l'article L-2224-5 du CGCT, Le Président de la Communauté d'agglomération présente au conseil communautaire et aux conseils municipaux, le rapport annuel sur le prix et la qualité du service public d'assainissement collectif (document en annexe).

Ce rapport retrace les aspects techniques et financiers du service public d'assainissement collectif pour l'année 2018.

Ce rapport est public et permet d'informer les usagers du service.

Ce rapport doit être présenté au sein du conseil municipal dans les douze mois suivant la clôture de l'exercice.

Tarifs 2019 pour Yvias :

- 315.77 euros TTC pour 120 m<sup>3</sup>, soit 2.63 euros TTC/m<sup>3</sup>
- Diminution de 1.24% par rapport à 2018

Accord unanime des membres présents

**Adoption du rapport 2018 sur le prix et la qualité du service public d'assainissement non collectif de Guingamp Paimpol Agglomération**

Conformément à l'article L-2224-5 du CGCT, Le Président de la Communauté d'agglomération présente au conseil communautaire et aux conseils municipaux, le rapport annuel sur le prix et la qualité du service public d'assainissement non collectif (document en annexe).

Ce rapport retrace les aspects techniques et financiers du service public d'assainissement non collectif pour l'année 2018.

Ce rapport est public et permet d'informer les usagers du service.

Ce rapport doit être présenté au sein du conseil municipal dans les douze mois suivant la clôture de l'exercice.

Accord unanime des membres présents

## **Adoption du rapport 2018 sur le prix et la qualité du service public déchets ménagers de Guingamp Paimpol Agglomération**

Conformément à l'article L-2224-5 du CGCT, Le Président de la Communauté d'agglomération présente au conseil communautaire et aux conseils municipaux, le rapport annuel sur le prix et la qualité du service public déchets ménagers (document en annexe).

Ce rapport retrace les aspects techniques et financiers du service public déchets ménagers pour l'année 2018.

Ce rapport est public et permet d'informer les usagers du service.

Ce rapport doit être présenté au sein du conseil municipal dans les douze mois suivant la clôture de l'exercice.

Accord unanime des membres présents.

### **Rapport d'activité 2018 de l'agglomération**

Le Maire présente le rapport d'activité 2018 de Guingamp Paimpol Agglomération.

### **Ratios d'avancement de grade**

Monsieur le Maire rappelle aux Conseillers Municipaux que les dispositions introduites par la Loi du 19 février 2007 (article 49 de la Loi du 26 janvier 1984 modifiée) concernent le déroulement de carrière des agents territoriaux. Ainsi, pour tout avancement de grade, le nombre maximal de fonctionnaires pouvant être promus est déterminé par un taux appliqué à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement. Ce taux, appelé « ratio promus-promouvables » est fixé par l'assemblée. Monsieur le Maire propose de fixer les ratios d'avancement de grade de la collectivité à 100 % pour l'ensemble des grades possibles, sur la base des critères retenus suivants :

- L'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent formalisée par le compte-rendu établi lors de l'entretien professionnel annuel.
- La prise en compte et l'appréciation des compétences professionnelles acquises par l'agent au regard du poste d'avancement et/ou les aptitudes professionnelles de l'agent enrichies le cas échéant par la formation professionnelle en vue d'occuper l'emploi correspondant au grade d'avancement.

Ce choix d'un ratio à 100% n'oblige en aucun cas l'autorité territoriale à nommer systématiquement les agents promouvables.

Plusieurs collectivités de notre taille ont fait ainsi pour éviter un oubli de vote annuel de ce ratio. En effet, compte-tenu du nombre d'effectif d'agents communaux, il est aisé de suivre les grades. Pour

mémoire, la procédure d'avancement de grade débute par la création d'un poste au tableau des effectifs donc l'assemblée est informée à ce moment-là.

VU l'avis favorable du Comité Technique du Centre de Gestion en date du 18 Novembre 2019.

Le Maire propose de fixer le ratio promu –promouvables à 100% pour l'ensemble des grades à compter de 2019.

Accord unanime des membres présents.

### **Révision du volume annuel d'heures travaillées**

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

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

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

Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

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

Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis du comité technique du 18 Novembre 2019,

Il est proposé au Conseil Municipal de revoir le volume annuel d'heures travaillées pour les agents à compter du 01 Janvier 2020 dans la collectivité.

### **Le Maire informe l'assemblée :**

La définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, après avis du comité technique. Par ailleurs, le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail.

Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel.

Le décompte du temps de travail effectif s'effectue sur l'année, la durée annuelle de travail ne pouvant excéder 1607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être accomplies.

Ce principe d'annualisation garantit une égalité de traitement en ce qui concerne le temps de travail global sur 12 mois, tout en permettant des modes d'organisation de ce temps différents selon la spécificité des missions exercées.

Ainsi, les cycles peuvent varier en fonction de chaque service ou encore en prenant en considération la nature des fonctions exercées.

Le temps de travail peut également être annualisé notamment pour les services alternant des périodes de haute activité et de faible activité.

Dans ce cadre, l'annualisation du temps de travail répond à un double objectif :

- de répartir le temps de travail des agents pendant les périodes de forte activité et le libérer pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité ;
- de maintenir une rémunération identique tout au long de l'année c'est-à-dire y compris pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

Ainsi, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail de l'agent dont le temps de travail est annualisé pendant les périodes de forte activité seront récupérées par ce dernier pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

Les collectivités peuvent définir librement les modalités concrètes d'accomplissement du temps de travail dès lors que la durée annuelle de travail et les prescriptions minimales suivantes prévues par la réglementation sont respectées :

- La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet sera calculée en référence au rapport Laurent soit 1607 heures théorique moins 2 jours de fractionnement soit 1593h (2 jours de repos supplémentaires appelés jours de fractionnement accordés dès lors que 8 jours minimum de congés sont posés entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 30 Avril.)

Dans le cadre de cette annualisation, l'autorité établira au début de chaque année un planning annuel de travail pour chaque agent précisant les jours et horaires de travail et permettant d'identifier les périodes de récupération et de congés annuels de chaque agent.

- La durée quotidienne de travail d'un agent ne peut excéder 10 heures ;
- Aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures consécutives de travail sans que les agents ne bénéficient d'une pause dont la durée doit être au minimum de 20 minutes ;
- L'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser 12 heures ;
- Les agents doivent bénéficier d'un repos journalier de 11 heures au minimum ;
- Le temps de travail hebdomadaire, heures supplémentaires comprises, ne peut dépasser 48 heures par semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;

Le *Maire* rappelle enfin que pour des raisons d'organisation et de fonctionnement des services, et afin de répondre aux mieux aux besoins des usagers, il convient en conséquence d'instaurer pour les différents services de la commune des cycles de travail différents.

**Le Maire propose à l'assemblée :**

- **Fixation de la durée hebdomadaire de travail**

Le temps de travail hebdomadaire en vigueur au sein de la commune est fixé à 35h00/38h00/39h00 par semaine selon les nécessités de service.

- **Durée supérieure à 35h et d'ARTT :**

Compte-tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, les agents bénéficieront de 23 jours ou 18 jours (voir tableau ci-dessous) de réduction de temps de travail (ARTT) afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1607 heures théorique.

Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours ARTT est proratisé à hauteur de leur quotité de travail (dont le nombre peut être arrondi à la demi-journée supérieure)

Durée hebdomadaire de travail	39h	38h
Nb de jours ARTT pour un agent à temps complet	23	18
Temps partiel 80%	18,4	14,4
Temps partiel 50%	11,5	9

Les absences au titre des congés pour raison de santé réduisent à due proportion le nombre de jours RTT que l'agent peut acquérir, conformément aux préconisations de la circulaire du 18 janvier 2012 relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011.

Ne sont, toutefois, pas concernés les congés de maternité, adoption ou paternité et les autres congés particuliers comme le congé pour exercer un mandat électif local, les décharges d'activité pour mandat syndical, ou encore le congé de formation professionnelle.

➤ **Détermination des cycles de travail :**

Dans le respect du cadre légal et réglementaire relatif au temps de travail, l'organisation du cycle de travail au sein de la Commune d'Yvias est fixée comme il suit :

Le service administratif placé au sein de la mairie :

Les agents des services administratifs seront soumis à un cycle de travail hebdomadaire : semaine à 35 heures sur 4,5 jours.

Les agents sont tenus d'effectuer chaque mois un nombre d'heures de travail correspondant à la durée réglementaire.

Les agents sont tenus de se soumettre au contrôle de la réalisation de leurs heures notamment par la tenue d'un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour par chaque agent.

Le service technique :

Les agents des services techniques seront soumis à un cycle de travail hebdomadaire : 1 semaine à 39 heures sur 5 jours et 1 semaine à 31 heures sur 4 jours.

Les agents sont tenus d'effectuer chaque mois un nombre d'heures de travail correspondant à la durée réglementaire.

Les agents sont tenus de se soumettre au contrôle de la réalisation de leurs heures notamment par la tenue d'un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour par chaque agent.

Les services scolaires et périscolaires :

Les agents des services scolaires et périscolaires seront soumis à un cycle de travail annuel basé sur l'année scolaire avec un temps de travail annualisé :

- Contrat à 30h30 semaines scolaires à 39h sur 4 jours soit 1388h avec des heures d'entretien hors périodes scolaires.
- Contrat de 27 heures semaines scolaires à 36h sur 4 jours soit 1229 h avec des heures d'entretien hors période scolaires.

Au sein de ce cycle annuel, les agents seront soumis à des horaires fixes.

Dans le cadre de cette annualisation, l'autorité établira au début de chaque année scolaire un planning annuel de travail pour chaque agent précisant les jours et horaires de travail et permettant d'identifier les périodes de récupération et de congés annuels de chaque agent.

➤ Heures supplémentaires ou complémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà des bornes horaires définies par le (ou les) cycle(s) de travail ci-dessus.

Ces heures ne peuvent être effectuées qu'à la demande expresse de l'autorité territoriale ou du chef de service.

Les heures supplémentaires ne peuvent dépasser un plafond mensuel de 25 heures pour un temps complet y compris les heures accomplies les dimanche et jour férié ainsi que celles effectuées la nuit.

Elles seront indemnisées conformément à la délibération du 09 Mars 2018 prise par la commune portant sur les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (I.H.T.S.) pour les agents de catégories C.

Accord unanime des membres présents.

## **Instauration du Compte Epargne Temps (CET)**

Conformément aux dispositions de l'article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984 et du décret n°2004-878 du 26 août 2004 modifié, les modalités de mise en œuvre du compte épargne temps sont fixées par l'organe délibérant, après avis du Comité Technique.

Le compte épargne temps est ouvert aux agents titulaires et non titulaires justifiant d'une année de service. Les stagiaires et les non titulaires de droit privé ainsi que les enseignants artistiques ne peuvent bénéficier du CET.

L'initiative en revient à l'agent qui formule sa demande à l'autorité territoriale.

La réglementation fixe un cadre général mais il appartient à l'assemblée délibérante de fixer les modalités d'applications locales.

Le décret n°2010-531 du 20 Mai 2010 a modifié le décret initial du 26 août 2004. Il ouvre notamment la possibilité aux agents de prendre leurs congés acquis au titre du CET, de demander une indemnisation de ceux-ci, ou prise en compte au titre du R.A.F.P.

Considérant l'avis du Comité Technique du Centre de Gestion des Côtes d'Armor en date du 18 Novembre 2019

Il est proposé au Conseil Municipal de fixer les modalités d'application du compte épargne temps (CET) au bénéfice des agents territoriaux à compter du 01 Janvier 2020 dans la collectivité.

### **1. LES BENEFICIAIRES**

Les agents titulaires et non titulaires de droit public employés à temps complet ou à temps incomplet, de manière continue depuis un an, peuvent solliciter l'ouverture d'un CET.

Ne pourront pas bénéficier du CET

- Les fonctionnaires stagiaires,
- Les agents détachés pour stage qui ont, antérieurement à leur stage, acquis des droits à congés au titre du compte épargne-temps en tant que fonctionnaires titulaires ou agents non titulaires conservent ces droits mais ne peuvent ni les utiliser ni accumuler de nouveaux durant le stage,
- Les agents non titulaires recrutés pour une durée inférieure à une année.

### **2. L'ALIMENTATION DU CET**

Le CET est alimenté selon les dispositions de l'article 3 du décret du 26 août 2004 par :

- ↳ Le report de congés annuels, sans que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année puisse être inférieur à vingt (proratisés pour les agents à temps partiel et à temps non complet) ainsi que les jours de fractionnement ;
- ↳ Le report de jours de récupération au titre de RTT (récupération du temps de travail) ;
- ↳ Les jours de repos compensateurs à raison de cinq jours par an

Le CET peut être alimenté dans la limite de 60 jours.

### **3. PROCEDURE D'OUVERTURE ET D'ALIMENTATION DU CET**

Il est indiqué que l'autorité territoriale est tenue d'ouvrir le compte épargne temps au bénéfice du demandeur dès lors qu'il remplit les conditions énoncées ci-dessus. Les



nécessités de service ne pourront lui être opposées lors de l'ouverture de ce compte mais seulement à l'occasion de l'utilisation des jours épargnés sur le compte épargne temps.

L'ouverture du CET peut se faire à tout moment, à la demande de l'agent.

L'alimentation du CET se fera une fois par an sur demande des agents formulée avant le 31 Décembre de l'année en cours. Le détail des jours à reporter sera adressé à l'autorité territoriale. Cette demande ne sera effectuée qu'une fois par an : l'année de référence est généralement l'année civile mais l'année scolaire peut être retenue, pour les ATSEM et les agents de la pause méridienne. Elle doit indiquer la nature et le nombre de jours que l'agent souhaite verser sur son compte.

Chaque année le service gestionnaire communiquera à l'agent la situation de son CET (jours épargnés et consommés), dans les 15 jours suivant la date limite prévue pour l'alimentation du compte.

#### 4. L'UTILISATION DU CET

L'agent peut utiliser tout ou partie de son CET dès qu'il le souhaite, sous réserve des nécessités du service.

Les nécessités de service ne pourront être opposées à l'utilisation des jours épargnés à la cessation définitive de fonctions, ou si le congé est sollicité à la suite d'un congé maternité, adoption, paternité ou solidarité familiale.

Le CET peut désormais être utilisé sans limitation de durée.

La collectivité autorise les modalités suivantes :

**L'option de choix s'exerce au plus tard le 31 Janvier de l'année N + 1 pour les jours inscrits sur le CET au 31.12. N**

	Jusqu'à 20 jours épargnés	Au-delà des 20 premiers jours
<b>Fonctionnaires CNRACL</b>	Utilisation des jours uniquement en congés	L'agent doit se prononcer pour utiliser les jours selon une ou plusieurs options : <ul style="list-style-type: none"> <li>- RAFP</li> <li>- Indemnisation</li> <li>- Maintien sur le CET dans la limite de 60 jours</li> </ul>
		Si l'agent ne fait pas connaître ses options, les jours sont pris en compte au sein de la RAFP
<b>Agents non titulaires et fonctionnaires non affiliés à la CNRACL</b>	Utilisation des jours uniquement en congés	L'agent doit se prononcer ou utiliser les jours selon une ou plusieurs options : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Indemnisation</li> <li>- Maintien sur le CET dans la limite de 60 jours</li> </ul>
		Si l'agent ne fait pas connaître ses options, les jours sont automatiquement indemnisés

La consommation du CET sous forme de congés reste soumise au respect des nécessités de service. Toutefois, les nécessités du service ne peuvent être opposées à l'utilisation des jours épargnés sur le CET lorsque l'agent demande le bénéfice de ses jours épargnés à l'issue d'un

congé de maternité, d'adoption ou de paternité ou d'un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie (congé de solidarité familiale). Dans ce cas, l'agent bénéficie de plein droit des congés accumulés sur son CET.

La règle selon laquelle l'absence du service au titre des congés annuels ne peut excéder 31 jours consécutifs n'est pas applicable à une consommation du CET.

Le refus opposé à la demande d'utilisation du CET doit être motivé. Il ne peut être justifié que pour un motif d'incompatibilité avec les nécessités de service. L'agent a la possibilité de former un recours auprès de l'autorité dont il relève et celle-ci statuera après consultation de la Commission Administrative Paritaire (CAP).

Le montant de l'indemnisation forfaitaire par jour de CET est fixé en fonction de la catégorie hiérarchique à laquelle appartient l'agent et est identique à celui des fonctionnaires de la Fonction publique de l'Etat en vigueur.

Il varie en fonction de la catégorie hiérarchique, les montants actuels sont :

- Catégorie A : 135 euros bruts pour un jour
- Catégorie B : 90 euros bruts pour un jour
- Catégorie C : 75 euros bruts pour un jour

Il convient de noter que cette délibération prévoyant les règles de fonctionnement du CET ne peut ni privilégier ou exclure une ou plusieurs modalités d'utilisation des jours épargnés, ni limiter le nombre de jours pouvant faire l'objet d'une compensation financière.

## **5. CONSERVATION DES DROITS EPARGNES**

### **5.1 Changement d'employeur, de position ou de situation**

L'agent conserve ses droits acquis au titre de son C.E.T, en cas de :

- ↳ Mutation
- ↳ Détachement
- ↳ Mise à disposition
- ↳ Disponibilité
- ↳ Congé parental.

En cas de mutation et de détachement, les droits sont ouverts et la gestion du CET est assurée conformément aux modalités en vigueur dans la Collectivité ou l'établissement d'accueil. Une possibilité de conventionnement existe pour les deux collectivités ou établissements du fonctionnaire. La convention prévoit des modalités financières de transfert du CET. Son contenu est laissé à l'appréciation des exécutifs locaux.

En cas de détachement hors fonction publique territoriale et de mise à disposition, le fonctionnaire conserve ses droits sans pouvoir les utiliser, sauf autorisation de l'administration d'accueil.

En cas de mise à disposition auprès d'une organisation syndicale, le fonctionnaire conserve ses droits, l'alimentation et l'utilisation du CET se poursuivent conformément aux modalités en vigueur dans la Collectivité d'origine, qui assure la gestion du compte.

L'ordonnance n°22017-543 du 13 Avril 2017 relatives à la mobilité dans la Fonction publique, en son article 3, prévoit désormais qu'en cas de mobilité dans la fonction publique (même entre versants différents), l'agent conserve le bénéfice de ses droits à congés acquis, au titre de son compte épargne-temps.

Cette mobilité ne se traduira donc plus, par la perte ou le gel des droits acquis, puisqu'il pourra alors les utiliser, en partie ou en totalité, selon des modalités qui seront définies par un décret en Conseil d'Etat.

L'agent contractuel de droit public doit solder son CET avant chaque changement d'employeur.



Repas privé :

Personnes hors commune : 406 €

Personnes de la commune : 345 €

La location d'un 2ème jour (ex : retour de noce) : Personnes hors commune : + 100 €

Personnes de la commune : + 85 €

Goûter : 56 €

Apéritif : 122 €

Lotos : Associations locales : 183 €  
Associations extérieures : 279 €

Spectacles-théâtre Associations locales : 183 €  
Associations extérieures : 279€

Assemblées Générales : 183 € (sans cuisine ni vaisselle)

Vente au déballage : 183 € par jour

Autre condition inchangée : un forfait de 250 KWH de consommation électrique par jour  
compris dans chaque location. Si dépassement estimation.

Une location gratuite par an et par association locale maintenue.

Location de chaises 1.00 €

Cours de Danse : 41 € par séance

❖ Ancien presbytère : (maximum 30 personnes) location uniquement le midi

✓ Repas : 112 € (chèque caution 400 €)

✓ Apéritif : Personnes hors commune : 61 €

Personnes de la commune : 46 €

✓ Cafés : 36 €

❖ Concession cimetièrre : Durée 15 ans uniquement : 117 €

❖ Columbarium : Durée 15 ans : 162 € l'emplacement

❖ Busage : 30 € le mètre

Accord unanime des membres présents.

## Loyers communaux

### MONTANT DU LOYER LOGEMENT COMMUNAL 2020

Loyer actuel x indice insee 1<sup>er</sup> trimestre 2019 = 328 x 129.38 = 334.56 euros  
Indice insee 1<sup>er</sup> trimestre 2018                      127.22

### MONTANT DU LOYER COMMERCE ET LOGEMENT

Loyer actuel x indice ILC 4<sup>ème</sup> trimestre 2018 = 612 x 114.06 = 624.24 euros  
Indice ILC 4<sup>ème</sup> trimestre 2017                      111.33

Accord unanime des membres présents.

## Acceptation du legs de M. Jacques MENGUY

Par courrier en date du 27 Novembre 2019, l'Office Notarial de Paimpol 12 Avenue du Général de Gaulle 22500 PAIMPOL a informé la Commune d'Yvias du décès de M. Jacques MENGUY, né à SAINTE-ADRESSE (76) le 16 Juillet 1932 et décédé le 06 Juillet 2019 à QUEMPEL-GUEZENNEC (22) domicilié en son vivant au 1 Le Cirque à QUEMPEL-GUEZENNEC et du fait que M. MENGUY a souhaité instituer, par testament olographe du 15 Juin 1996 déposé en l'étude notariale de Maître MARTIN Notaire à Pontrieux, légué au profit de la Commune d'Yvias deux parcelles cadastrées section C n°921 et 922 (voir documents joints).

Vu l'article L 2242-1 du Code Générale des Collectivités territoriales,

Vu le courrier de l'Office Notarial de Paimpol en date du 27 Novembre 2019,

Considérant que le legs dont il s'agit n'est grevé d'aucune charge excessive pour la Commune d'Yvias, Le Maire propose d'accepter aux charges, clauses et conditions énoncées dans ce testament et ce, à concurrence de l'actif net et sous réserve de l'inventaire.

Le Conseil Municipal devra également autoriser le Maire à entreprendre les démarches nécessaires auprès de l'Office Notarial de Paimpol en charge du règlement de la succession de M. Jacques MENGUY et à signer tous les actes afférents à l'acceptation de ce legs.

Accord unanime des membres présents.

### Travaux cimetière – Détail estimatif

Le Maire présente le détail estimatif des travaux pour le cimetière au stade de l'avant-projet définitif :

DESIGNATION	MONTANT TOTAL
INSTALLATION SIGNALISATION TEMPORAIRE	3 850.00
TRAVAUX PREPARATOIRES	0
TERRASSEMENTS	6 374.00
EAUX PLUVIALES	7 198.00
RESEAU ET BRANCHEMENTS AEP	4 007.50
BORDURES - CANIVEAUX	901.00
CHAUSSÉES	12 267.50
MOBILIER URBAIN	14 381.00
MACONNERIE GENIE CIVIL	19 120.00
ESPACES VERTS	3 916.50
ELEMENTS FUNERAIRES	33 480.00
TOTAL HT	105 495,50
TVA 20%	21 099.10
TOTAL TTC	126 594.60

Comme convenu, la consultation a été lancée en date du 22 Novembre 2019 avec une remise des plis le Mardi 17 Décembre 2019 à 12h00. Les offres reçues ont été transmises à A'DAO Urbanisme pour analyse. L'analyse des offres sera présentée lors du prochain conseil municipal pour attribution du marché.

Accord unanime des membres présents.

### **Travaux cimetièrre – Avenant n°1 au marché de maîtrise d'œuvre**

Par délibération en date du 28 Juin 2019, le Conseil municipal a attribué le marché de maîtrise d'œuvre des travaux du cimetière à A'DAO Urbanisme pour un montant prévisionnel des travaux de 70 000,00 € HT et des honoraires de 7 800,00 € HT.

Par délibération en date du 19 Décembre 2019, le Conseil Municipal a approuvé l'avant-projet définitif (APD) et a fixé le coût prévisionnel définitif des travaux.

Le présent avenant a pour objet, d'arrêter le coût prévisionnel définitif des travaux correspondant à l'APD et de modifier en conséquence le forfait de rémunération de la maîtrise d'œuvre.

Coût prévisionnel initial	70 000,00 € HT
Modification du projet initial	
Travaux supplémentaires	<u>35 495.50 € HT</u>
Coût prévisionnel définitif	105 495.50 € HT

Forfait de rémunération du marché de maîtrise d'œuvre

Montant initial du marché	7 800,00 € HT
Avenant	<u>2 941,06 € HT</u>
Nouveau montant du marché	10 741,06 € HT

Accord unanime des membres présents.

### **Point travaux**

Le Maire informe le Conseil Municipal de l'achat de grillage inox pour les gouttières de l'église afin qu'elle ne se bouche plus à cause des feuilles.

Yveline MENGUY propose de faire élaguer les ifs autour de l'église afin de limiter les fruits rouges qui salissent les tombes.

Fait et délibéré en séance, ont signé au registre les membres présents.