

MAIRIE DE MONTAIGUT SUR SAVE
COMPTE RENDU DE LA SEANCE DU CONSEIL MUNICIPAL
DU 30/07/2019

Le 30 juillet à 20H30 le Conseil Municipal, régulièrement convoqué le 25 juillet 2019 s'est réuni dans la salle des délibérations, sous la présidence de Monsieur Pierre SANCHEZ, Maire.

La séance a été publique.

Présents : Messieurs et Mesdames, AZEMA, ESTEBE, GARCIA, LASPALLES, MERCADAL, MORISSET, PUZIN, ROMANELLO, SENTOURE, VILLALBA, WALKER

Procurations : M. CODINE à Mme LASPALLES

Absents excusés : M. CAUMONT, Mme LAFLEURANCE, Mme FERNANDEZ, M. SABO, Mme PRETER

A été nommé(e) secrétaire de séance : Mme VILLALBA Laetitia

Monsieur Le Maire propose de voter le dernier compte rendu : vote à la majorité

1/ Annule et remplace N°60/2018 : garantie d'emprunt pour la société « Les Chalets »

M. le Maire expose à l'assemblée que la présente garantie est sollicitée dans les conditions fixées ci-dessous.

Vu les articles L 2252-1 et L 2252-2 du Code général des collectivités territoriales

Vu l'article 2298 du Code civil ;

Vu le contrat de Prêt N°87 656 en annexe signé entre la SA HLM DES CHALETS ci-après l'Emprunteur et la Caisse des dépôts et consignations ;

DELIBERE

Article 1 : L'assemblée délibérante de la commune de MONTAIGUT SUR SAVE accorde sa garantie à hauteur de 30% pour le remboursement du Prêt n° 87 656, dont le contrat joint en annexe fait partie intégrante de la présente délibération,

Souscrit par l'Emprunteur auprès de la Caisse des dépôts et consignations, selon les caractéristiques financières du Prêt et aux charges et conditions du contrat en annexe.

Article 2 : La garantie est apportée aux conditions suivantes :

La garantie de la collectivité est accordée pour la durée totale du Prêt et jusqu'au complet remboursement de celui-ci et porte sur l'ensemble des sommes contractuellement dues par l'Emprunteur dont il ne se serait pas acquitté à la date d'exigibilité.

Sur notification de l'impayé par lettre simple de la Caisse des dépôts et consignations, la collectivité s'engage dans les meilleurs délais à se substituer à l'Emprunteur pour son paiement, en renonçant au bénéfice de discussion et sans jamais opposer le défaut de ressources nécessaires à ce règlement.

Article 3 : Le Conseil s'engage pendant toute la durée du Prêt à libérer, en cas de besoin, des ressources suffisantes pour couvrir les charges de ce Prêt.

Le Conseil Municipal vote à l'unanimité l'octroi de la garantie d'emprunt.

2/ RIFSEEP

Le Conseil Municipal

Sur rapport de Monsieur le Maire,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 20 ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88 ;

Vu la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2014-513 modifié du 20 mai 2014 portant création du régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la Fonction Publique d'Etat ;

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

Vu le décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et 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 l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création 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 le tableau des effectifs ;

Vu l'avis du Comité Technique en date du 24/06/2019

A compter de la transmission en préfecture et de la publication de l'acte, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

Ce régime indemnitaire se compose de **deux parties** :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (**IFSE**) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle ;
- un complément indemnitaire annuel (**CIA**) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Il a pour finalité de :

- prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la collectivité de *Montaigut Sur Save* et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents ;
- donner une lisibilité et davantage de transparence ;
- renforcer l'attractivité de la collectivité de *Montaigut Sur Save* ;
- fidéliser les agents ;
- favoriser une équité de rémunération entre filières ;

I. Bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux :

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel,
- Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné ayant une ancienneté de 3 mois au sein de la collectivité.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont:

- Les attachés,
- Les secrétaires de mairie,
- Les rédacteurs,

- Les adjoints administratifs,
- Les ATSEM,
- Les adjoints d'animation,
- Les adjoints du patrimoine.
- Les adjoints techniques
- Les agents de maîtrise.

II. Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds :

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé par la collectivité dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'Etat, conformément aux dispositions de l'article 88 alinéa 1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 : « Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat ».

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

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Pour les catégories A :

➤ Cadre d'emplois des attachés territoriaux et des secrétaires de mairie de catégorie A

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 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie de catégorie A.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des attachés territoriaux et des secrétaires de mairie de catégorie A est réparti en 1 groupe de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Montant plafond IFSE + CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE (agent non logé) (à répartir entre les deux parts)
A4	<i>Direction d'une collectivité / secrétariat de mairie catégorie A</i>	20 400€	3 600€	24 000€	24 000 €

Pour les catégories B :

➤ Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux est réparti en 3 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA		Dans la limite du plafond global de la FPE (agent non logé) (à répartir entre les deux parts)
B 1	<i>Direction d'une structure / responsable de pôle, d'un ou plusieurs services / secrétaire de mairie</i>	17 480€	2380€	19 860€	19 860 €
B 2	<i>Adjoint au responsable de structure / expertise / fonction de coordination ou de pilotage / chargé de mission</i>	16 015€	2185€	18 200€	18 200 €
B 3	<i>Encadrement de proximité, d'usagers / assistant de direction / gestionnaire</i>	14 650€	1995€	16 645€	16 645 €

Pour les catégories C :

➤ Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux

Vu les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA		Dans la limite du plafond global de la FPE (agent non logé) (à répartir entre les deux parts)
C 1	<i>Encadrement de proximité et d'usagers / secrétaire de mairie / assistant de direction / sujétions / qualifications</i>	11 340€	1 260€		12 600€ 12 600€
C 2	<i>Exécution / horaires atypiques, déplacements fréquents / agent d'accueil</i>	10 800€	1 200€		12 000 €

➤ **Cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles**

Vu les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

Chaque agent est classé dans un groupe fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE (agent non logé) (à répartir entre les deux parts)
C 1	<i>Encadrement de proximité et d'usagers / sujétions / qualifications</i>	11 340€	1 260€	12 600€
C 2	<i>Exécution / horaires atypiques, déplacements fréquents</i>	10 800€	1 200€	12 000 €

➤ **Cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation**

Vus les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat transposables aux adjoints territoriaux d'animation.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE (agent non logé) (à répartir entre les deux parts)
C 1	<i>Encadrement de proximité et d'usagers / sujétions / qualifications</i>	11 340€	1 260€	12 600 €
C 2	<i>Exécution / horaires atypiques, déplacements fréquents</i>	10 800€	1 200€	12 000 €

➤ **Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux**

Vu les arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps d'adjoints techniques des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints techniques territoriaux.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux est réparti en 2 groupes fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE (agent non logé) (à répartir entre les deux parts)
C 1	<i>Encadrement de proximité et d'usagers / sujétions / qualifications</i>	11 340€	1 260€	12 600 €
C 2	<i>Exécution / horaires atypiques, déplacements fréquents</i>	10 800€	1 200€	12 000 €

➤ **Cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux**

Vu les arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps d'adjoints techniques des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents de maîtrise territoriaux.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux est réparti en 2 groupes fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE (agent non logé) (à répartir entre les deux parts)
C 1	<i>Encadrement de proximité et d'usagers sujétions / qualifications</i>	11 340€	1 260€	12 600 €

C 2	<i>Exécution / horaires atypiques, déplacements fréquents</i>	10 800€	1 200€	12 000 €
------------	---	----------------	---------------	-----------------

➤ **Cadre d'emplois des adjoints du patrimoine :**

Vu l'arrêté en date du 30 décembre 2016 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage de l'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints territoriaux du patrimoine.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE (agent non logé) (à répartir entre les deux parts)
C 1	<i>Encadrement de proximité et d'usagers / sujétions / qualifications</i>	11 340€	1 260€	12 600 €
C 2	<i>Exécution / horaires atypiques, déplacements fréquents</i>	10 800€	1 200€	12 000 €

III. Modulations individuelles :

➤ **1) Part fonctionnelle (IFSE) :**

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions, conformément aux critères définis ci-dessous.

Critères d'évaluation IFSE	
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique
	Nombre de collaborateurs (encadrés directement ou indirectement)
	Type de collaborateurs encadrés
	Niveau d'encadrement
	Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique,...)
	Délégation de signature
	Organisation du travail des agents, gestion des plannings
	Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat
	Conduite de projet

		Préparation et/ou animation de réunion
		Conseil aux élus
Technicité expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	et	Connaissance requise
		Technicité/niveau de difficulté
		Champs d'application/ polyvalence
	à des	Habilitation/certification
		Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier)
		Rareté de l'expertise
		Actualisation des connaissances
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel		Relations externes/internes
		Risque d'agression physique
		Risque d'agression verbale
		Exposition aux risques de contagions
		Risques de blessure
		Itinérance/déplacements
		Variabilité des horaires
		Contraintes météorologiques
		Travail posté
		Obligation d'assister aux instances
		Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commande, actes d'engagement,...)
		Engagement de la responsabilité juridique
		Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)
		Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime
	Gestion de l'économat	
	Impact sur l'image de la collectivité	

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

«Ce montant individuel pourra également être bonifié en prenant en compte l'expérience professionnelle antérieurement acquise dans le secteur privé ou public par l'agent.

L'expérience professionnelle est assimilée à :

- Toutes expériences professionnelles qui ont permis d'acquérir des connaissances et des compétences par l'exercice pratique de missions exclusivement similaires avec celles qui seront occupées dans la collectivité,
- La connaissance de l'environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial,
- La capacité à mobiliser des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure,

Cette bonification ne pourra **pas représenter plus de 10 %** du montant de la part d'IFSE initialement fixée pour l'exercice des fonctions considérées et dans la limite des plafonds fixés ci-dessus.

Pour bénéficier de cette bonification, l'agent devra justifier par tout moyen de son expérience professionnelle et de l'exercice effectif desdites missions (fiche de poste, contrat de travail, certificat de travail ...) ».

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement ;
- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;

- au moins tous les 5 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent dans ses fonctions.

Dans ce dernier cas, le montant individuel d'IFSE pourra être modulé à la hausse dans la limite de 10 % en fonction de l'expérience professionnelle acquise ou non par l'agent dans ses fonctions au sein de la collectivité et selon les **critères suivants** :

- l'approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures ;
- l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation ;
- les formations suivies (et liées au poste) ;
- la gestion d'un évènement exceptionnel permettant de renforcer ses acquis ;

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas pour autant une revalorisation automatique.

La part fonctionnelle de la prime (IFSE) **sera versée semestriellement**, en juin et en novembre en part égale dans le respect des montants maximums annuels fixés par cadre d'emplois et groupes de fonctions.

➤ **2) Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA) :**

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel selon les critères suivants :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs fixés ;
- Les compétences professionnelles et techniques ;
- Les qualités relationnelles ;
- La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur ;
- La valeur professionnelle de l'agent (adaptation, motivation, implication) ;
- La capacité à travailler en équipe ;
- Le sens du service public ;

Le montant individuel du CIA est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale en fonction des résultats de l'évaluation professionnelle et de la manière de servir de l'agent.

Le montant du CIA est fixé par un arrêté individuel de l'autorité et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

La part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA) **sera versée mensuellement** sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué et proratisée en fonction du temps de travail.

IV. La transition entre l'ancien et le nouveau régime indemnitaire :

➤ **Le cumul avec d'autres régimes indemnitaires :**

Selon l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 : *« l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget ».*

Ainsi, l'IFSE est **non cumulable** avec les primes et indemnités de même nature et notamment :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- La prime de rendement,
- L'indemnité de fonctions et de résultats (PFR),
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- L'indemnité d'exercice de mission des préfectures (IEMP),
- La prime de service et de rendement (P.S.R.),
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- La prime de fonction informatique,

- L'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes,
- L'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants,

Il convient donc d'abroger toutes les délibérations instaurant les primes et indemnités citées ci-dessus.

En revanche, le RIFSEEP **est cumulable** avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc.) ;
- Les dispositifs d'intéressement collectif ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, etc.) ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes ...) ;
- les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13^{ème} mois, ...) ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
- La N.B.I. ;
- La prime de responsabilité versée aux emplois de direction

➤ **Sur le maintien du régime indemnitaire antérieur des agents :**

Conformément à l'article 88 alinéa 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 : « Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics peuvent décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire ».

Décision de non maintien du régime indemnitaire antérieur des agents :

Au vu des contraintes budgétaires de la collectivité et conformément au principe d'égalité de traitement entre agents appartenant à un même cadre d'emplois, les agents bénéficiaires ne conserveront pas le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant la mise en place du RIFSEEP et notamment dans l'hypothèse où un agent placé dans un groupe de fonction viendrait à percevoir un montant anormalement élevé par rapport aux agents du même groupe et ce dans un souci d'équité et de cohérence.

V. Modalités de maintien ou de suppression :

L'IFSE sera minoré en fonction de l'absentéisme des agents bénéficiaires.

Le montant de cette prime sera diminué en cas de congé de maladie ordinaire ou d'absence injustifiée :

- De 25 % au delà du 10^{ème} jour d'absence sur l'année civile.
- De 50 % au delà du 20^{ème} jour d'absence sur l'année civile.
- De 75% au delà du 25^{ème} jour d'absence sur l'année civile.
- De 100 % au delà du 30^{ème} jour d'absence sur l'année civile.

Toutefois, les congés maternité, d'adoption ou paternité, les arrêts consécutifs aux accidents du travail et de trajet, les maladies professionnelles l'IFSE est maintenue intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique.

En cas de travail à temps partiel thérapeutique, le montant de l'IFSE sera calculé au prorata de la durée effective de service.

En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée le versement de l'IFSE sera suspendu.

Le montant du CIA a vocation à être réajusté, après chaque entretien professionnel et il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier si l'impact de l'absence sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par une baisse.

I. Revalorisation :

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

II. Date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet après transmission aux services de l'Etat et publication et ou notification.

III.Crédits budgétaires :

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget, chapitre 012

V.Voies et délais de recours :

Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Toulouse dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

L'Assemblée Délibérante

Après en avoir délibéré,

DECIDE :

- d'instaurer pour les fonctionnaires ou agents relevant des cadres d'emplois ci-dessus :
 - une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)
 - un complément indemnitaire annuel (CIA)
- d'autoriser Le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- d'abroger les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire non cumulable avec l'IFSE
- d'inscrire chaque année les crédits correspondants au budget de l'exercice courant, chapitre 012.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 02/09/2019

3/ Modifie et remplace N°06/2019 : indemnités horaires pour travaux supplémentaires

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° 82-624 du 20 juillet 1982 fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel ;

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

Vu le décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale ;

Considérant ce qui suit :

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires peuvent être versées aux fonctionnaires de catégorie B et de catégorie C ainsi qu'aux fonctionnaires de catégorie A de la filière médico-sociale, dont les missions impliquent la réalisation

effective d'heures supplémentaires, ainsi qu'à des agents contractuels de même niveau et exerçant des fonctions de même nature, sauf si le contrat de ces derniers prévoit un régime d'indemnisation similaire.

L'octroi d'IHTS est subordonné à la réalisation effective d'heures supplémentaires. Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées à la demande du chef de service au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail.

Le versement des indemnités horaires pour travaux supplémentaires est subordonné à la mise en place de moyens de contrôle automatisé des heures supplémentaires. Un décompte déclaratif contrôlable est néanmoins suffisant pour les agents exerçant leur activité hors de leurs locaux de rattachement, ainsi que pour les sites sur lesquels l'effectif des agents susceptibles de bénéficier d'IHTS est inférieur à 10

Les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel peuvent bénéficier du versement d'IHTS. Leur taux sera calculé selon des modalités spécifiques.

Les agents qui occupent un emploi à temps non complet peuvent être amenés à effectuer des heures au-delà de la durée de travail fixée pour leur emploi. Dans ce cas, ils sont rémunérés sur la base d'une proratisation du traitement tant que le total des heures effectuées ne dépasse pas la durée légale du travail. Dès lors que la réalisation d'heures au-delà de la durée afférant à leur emploi les conduit à dépasser la durée légale du travail, les heures supplémentaires peuvent être indemnisées par des indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Le nombre d'heures supplémentaires réalisées par chaque agent ne pourra excéder 25 heures par mois.

Le nombre d'heures supplémentaires réalisées par chaque agent à temps partiel ne pourra excéder un nombre égal au produit de la quotité de travail à temps partiel par 25 heures. (exemple pour un agent à 80 % : $25 \text{ h} \times 80 \% = 20 \text{ h maximum}$).

La compensation des heures supplémentaires doit préférentiellement être réalisée sous la forme d'un repos compensateur ; à défaut, elle donne lieu à indemnisation dans les conditions suivantes :

- la rémunération horaire est multipliée par 1,25 pour les quatorze premières heures supplémentaires et par 1,27 pour les heures suivantes.

- L'heure supplémentaire est majorée de 100 % lorsqu'elle est effectuée de nuit, et des deux tiers lorsqu'elle est effectuée un dimanche ou un jour férié.

Pour les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel, le montant de l'heure supplémentaire est déterminé en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement et de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps plein.

Le temps de récupération accordé à un agent est égal à la durée des travaux supplémentaires effectués. Une majoration de nuit, dimanche ou jours fériés peut être envisagée dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération, c'est-à-dire une majoration de 100% pour le travail de nuit et des 2/3 pour le travail du dimanche et des jours fériés.

Il appartient à l'organe délibérant de fixer la liste des emplois ouvrant droit aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ainsi que les conditions d'une éventuelle majoration du temps de récupération.

Lorsque les circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, le contingent mensuel peut être dépassé sur décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel du Comité Technique Paritaire (CTP). A titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées après consultation du CTP, pour certaines fonctions.

Filière	Cadre d'emplois	Grade
Administrative	Adjoint Administratif	Adjoint Administratif Territorial
		Adjoint Administratif principal de 2 ^{ème} classe
		Adjoint Administratif principal de 1 ^{ère} classe
Administrative	Rédacteur	Rédacteur Territorial
		Rédacteur Territorial principal de 2 ^{ème} classe
		Rédacteur Territorial principal de 1 ^{ère} classe
Technique	Adjoint Technique	Adjoint Technique Territorial
		Adjoint Technique principal de 2 ^{ème} classe
		Adjoint Technique principal de 1 ^{ère} classe

Le conseil municipal après en avoir délibéré ;

Décide :

Article 1 : D'instaurer les indemnités horaires pour travaux supplémentaires pour les fonctionnaires et les agents contractuels de droits publics relevant des cadres d'emplois suivants : catégorie C et catégorie B

Article 2 :

De compenser les heures supplémentaires et complémentaires réalisées soit par l'attribution d'un repos compensateur soit par le versement de l'indemnité horaires pour travaux supplémentaires.

Le choix entre le repos compensateur ou l'indemnisation est laissée à la libre appréciation de l'autorité territoriale.

Article 3 : *De majorer le temps de récupération dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération lorsque l'heure supplémentaire est effectuée de nuit, un dimanche ou un jour férié.*

Article 4 :

Un contrôle automatisé des heures supplémentaires est mis en place.

Article 5 : *Cette délibération annule et remplace toute autre délibération antérieure portant sur les indemnités horaires pour travaux supplémentaires*

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

4/ Modifie et remplace N°06/2019 : IHTS

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° 82-624 du 20 juillet 1982 fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel ;

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

Vu le décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale ;

Considérant ce qui suit :

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires peuvent être versées aux fonctionnaires de catégorie B et de catégorie C ainsi qu'aux fonctionnaires de catégorie A de la filière médico-sociale, dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires, ainsi qu'à des agents contractuels de même niveau et exerçant des fonctions de même nature, sauf si le contrat de ces derniers prévoit un régime d'indemnisation similaire.

L'octroi d'IHTS est subordonné à la réalisation effective d'heures supplémentaires. Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées à la demande du chef de service au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail.

Le versement des indemnités horaires pour travaux supplémentaires est subordonné à la mise en place de moyens de contrôle automatisé des heures supplémentaires. Un décompte déclaratif contrôlable est néanmoins suffisant pour les agents exerçant leur activité hors de leurs locaux de rattachement, ainsi que pour les sites sur lesquels l'effectif des agents susceptibles de bénéficier d'IHTS est inférieur à 10

Les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel peuvent bénéficier du versement d'IHTS. Leur taux sera calculé selon des modalités spécifiques.

Les agents qui occupent un emploi à temps non complet peuvent être amenés à effectuer des heures au-delà de la durée de travail fixée pour leur emploi. Dans ce cas, ils sont rémunérés sur la base d'une proratisation du traitement tant que le total des heures effectuées ne dépasse pas la durée légale du travail. Dès lors que la réalisation d'heures au-delà de la durée afférent à leur emploi les conduit à dépasser la durée légale du travail, les heures supplémentaires peuvent être indemnisées par des indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Le nombre d'heures supplémentaires réalisées par chaque agent ne pourra excéder 25 heures par mois.

Le nombre d'heures supplémentaires réalisées par chaque agent à temps partiel ne pourra excéder un nombre égal au produit de la quotité de travail à temps partiel par 25 heures. (exemple pour un agent à 80 % : $25 \text{ h} \times 80 \% = 20 \text{ h maximum}$).

La compensation des heures supplémentaires doit préférentiellement être réalisée sous la forme d'un repos compensateur ; à défaut, elle donne lieu à indemnisation dans les conditions suivantes :

- la rémunération horaire est multipliée par 1,25 pour les quatorze premières heures supplémentaires et par 1,27 pour les heures suivantes.

- L'heure supplémentaire est majorée de 100 % lorsqu'elle est effectuée de nuit, et des deux tiers lorsqu'elle est effectuée un dimanche ou un jour férié.

Pour les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel, le montant de l'heure supplémentaire est déterminé en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement et de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps plein.

Le temps de récupération accordé à un agent est égal à la durée des travaux supplémentaires effectués. Une majoration de nuit, dimanche ou jours fériés peut être envisagée dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération, c'est-à-dire une majoration de 100% pour le travail de nuit et des 2/3 pour le travail du dimanche et des jours fériés.

Il appartient à l'organe délibérant de fixer la liste des emplois ouvrant droit aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ainsi que les conditions d'une éventuelle majoration du temps de récupération.

Lorsque les circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, le contingent mensuel peut être dépassé sur décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel du Comité Technique Paritaire (CTP). A titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées après consultation du CTP, pour certaines fonctions.

Filière	Cadre d'emplois	Grade
Administrative	Adjoint Administratif	Adjoint Administratif Territorial
		Adjoint Administratif principal de 2 ^{ème} classe
		Adjoint Administratif principal de 1 ^{ère} classe
Administrative	Rédacteur	Rédacteur Territorial
		Rédacteur Territorial principal de 2 ^{ème} classe
		Rédacteur Territorial principal de 1 ^{ère} classe
Technique	Adjoint Technique	Adjoint Technique Territorial
		Adjoint Technique principal de 2 ^{ème} classe
		Adjoint Technique principal de 1 ^{ère} classe

Le conseil municipal après en avoir délibéré ;

Décide :

Article 1 : D'instaurer les indemnités horaires pour travaux supplémentaires pour les fonctionnaires *et les agents contractuels de droits publics relevant des cadres d'emplois suivants : catégorie C et catégorie B*

Article 2 :

De compenser les heures supplémentaires et complémentaires réalisées soit par l'attribution d'un repos compensateur soit par le versement de l'indemnité horaires pour travaux supplémentaires.

Le choix entre le repos compensateur ou l'indemnisation est laissée à la libre appréciation de l'autorité territoriale.

Article 3 : *De majorer le temps de récupération dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération lorsque l'heure supplémentaire est effectuée de nuit, un dimanche ou un jour férié.*

Article 4 :

Un contrôle automatisé des heures supplémentaires est mis en place.

Article 5 : *Cette délibération annule et remplace toute autre délibération antérieure portant sur les indemnités horaires pour travaux supplémentaires*

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

5/ Fixation du nombre d'adjoints suite au décès de M. CARRIERE

Le décès de M. Guy CARRIERE entraîne la vacance du poste de quatrième adjoint au maire. Selon les dispositions de l'article L2122-2 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT), la fixation du nombre d'adjoints relève de la compétence du Conseil Municipal, lequel détermine librement le nombre d'adjoints sans que celui-ci puisse excéder 30% de l'effectif légal du Conseil Municipal. Ce pourcentage donne pour la commune de Montaigut Sur Save un effectif maximum de 5 adjoints.

A l'unanimité, le Conseil Municipal décide :

- De laisser l'effectif du Conseil Municipal à 18
- De laisser vacant le poste de quatrième adjoint

6/ Nombre de délégués à la CCHT

Vu le code général des collectivités territoriales, et notamment son article L.5211-6-1;

Vu l'arrêté préfectoral en date du 26 décembre 2018 portant approbation des statuts de la Communauté de communes des Hauts Tolosans,

Le Maire rappelle au Conseil Municipal que la détermination du nombre et de la répartition des sièges au sein de l'organe délibérant des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre lors du prochain renouvellement général des conseils municipaux, doit être fixée en application de l'article L.5211-6-1 du CGCT.

La loi prévoit que le nombre de sièges et leur répartition peuvent être fixés selon deux modalités distinctes : par application des règles de droit commun ou par accord local.

En application des règles de droit commun et en l'absence de tout accord local valide avant le 31 août 2019, le conseil communautaire est recomposé en partant d'un effectif de référence défini sur la base d'un tableau prévu par la CGCT.

Les sièges correspondant à la strate démographique sont répartis entre les Communes membres à la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne en fonction de la dernière population municipale disponible.

Les communes n'ayant obtenu aucun siège se voient attribuer un siège de manière forfaitaire.

Aucune commune ne peut obtenir plus de la moitié des sièges au sein de l'organe délibérant. Les sièges qui se trouvent non attribués sont répartis entre les autres communes suivant la règle de la plus forte moyenne.

Si le nombre de sièges attribués à titre forfaitaire représente plus de 30% des sièges répartis en fonction de la population, un nombre de sièges supplémentaires correspondant à 10% du nombre total de sièges déjà répartis est distribué à la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne entre les communes ayant bénéficié d'au moins un siège dans le cadre de la répartition en fonction de la population.

Ainsi, la répartition dite « au tableau » est fournie en annexe au projet de délibération.

Les communes ont également la possibilité de conclure un accord local, en délibérant à la majorité qualifiée c'est-à-dire : deux tiers au moins des conseils municipaux des communes intéressées représentant plus de la moitié de la population totale de celles-ci, ou la moitié des conseils municipaux représentant les deux tiers de la population, l'accord de la commune la plus peuplée est obligatoire dès lors que celle-ci, représente plus du quart de la population intercommunale.

Il revient au Préfet de fixer par arrêté préfectoral, la composition du conseil communautaire, conformément à l'accord local qui sera conclu, ou, à défaut, conformément à la procédure de droit commun.

La procédure d'accord local doit désormais respecter 5 critères :

- le nombre de sièges répartis ne peut excéder de plus de 25% celui résultant de la répartition au tableau.
- le nombre de sièges attribués à chaque commune doit correspondre à sa place dans l'ordre démographique.
- chaque commune doit avoir au moins un siège
- aucune commune ne peut avoir plus de la moitié des sièges
- sous réserve de satisfaire aux précédents critères, la part de sièges attribués à une commune doit correspondre à sa part dans la population à plus ou moins 20%.

Ces critères sont en vigueur depuis la loi du 9 mars 2015.

A la suite d'un échange en Bureau communautaire, un scénario d'accord local a été envisagé afin de corriger une conséquence arithmétique de la répartition proportionnelle : les communes les plus peuplées y sont favorisées et certaines communes de taille intermédiaire ne sont représentées que par un délégué.

Dans le cas présent, il s'agit de reconnaître le rôle notamment de Cadours, en tant que bourg centre ; bien que peu peuplée, elle représente une centralité vécue (avec des commerces, des équipements publics...).

Cet accord local permet en outre, à un plus grand nombre de communes de taille modeste, d'être représentées par deux délégués.

Il est donc demandé au conseil municipal de bien vouloir, compte tenu de l'ensemble de ces éléments, fixer, en application du I de l'article L.5211-6-1 du CGCT, le nombre à 57 sièges répartis de la manière suivante :

Nom des Communes membres	Population municipale (ordre décroissant de population)	Nombre de conseillers communautaires titulaires
Grenade	8773	12
Merville	5367	7
Daux	2322	3
Larra	1828	2
Montaigut sur Save	1604	2
Saint-Paul sur Save	1574	2
Launac	1405	2
Thil	1191	2
Cadours	1083	2
Le Burgaud	955	2
Menville	762	2
Le Castéra	750	2
Ondes	718	1
Bretx	646	1
Pelleport	517	1
Le Grès	432	1
Saint-Cézert	431	1
Brignemont	393	1
Caubiac	377	1
Cox	340	1
Lagraulet-Saint-Nicolas	247	1
Drudas	223	1
Bellegarde-sainte-marie	195	1
Laréole	177	1
Cabanac-Séguenville	163	1
Garac	158	1
Puysségur	147	1
Vignaux	128	1
Bellesserre	112	1
TOTAL	33 018	57

LE CONSEIL, APRES EN AVOIR DELIBERE à l'unanimité,

DECIDE DE FIXER, à 57 le nombre de sièges du conseil communautaire de la communauté de communes des Hauts Tolosans, réparti conformément au tableau ci-dessus.

AUTORISE Madame/Monsieur le Maire à accomplir tout acte nécessaire à l'exécution de la présente délibération.

Questions diverses :

- Moulin de la commune : l'expert est passé le 29/07/2019. Le propriétaire demande si la commune connaît une grue.
 - o Les entreprises FASTRE, SACCON, BARUTEL et BOUILLIN vont être contactées.
- Le chemin de la tuilerie a fondu
- Projet de logement adapté aux personnes à mobilité réduite enfants/ adultes/personnes âgées
- Le promoteur est en contact avec plusieurs propriétaires du terrain.
- Mme PUZIN remercie M. AZEMA pour le très bon choix des frigos de la SDF.
-

Fin du Conseil Municipal à 21h50.

Fait à MONTAIGUT SUR SAVE

Le 31/07/2019

Le Maire
Pierre SANCHEZ