

MAIRIE DE MONTAIGUT SUR SAVE

COMPTE RENDU DE LA SEANCE DU CONSEIL MUNICIPAL

DU 20/12/2021

Le 20 décembre 2021 à 21h00 le Conseil Municipal, régulièrement convoqué le 14 décembre 2021 s'est réuni à la salle du Conseil Municipal, sous la présidence de Monsieur François CODINE, Maire.

La séance a été publique.

Présents : Messieurs et Mesdames,

François CODINE	Gisèle SANCHEZ	Louis CONTRERAS
Catherine LASPALLES	Renata MORISSET	Benjamin SARRAMIAC NADALIN
Jean ROMANELLO	David BRECCQ	Karine PUZIN
Aurélié CAZAL	Sylvain BERAGNES	Espoir KHORTAS
Julien ROMANELLO	Delphine BENECH	

Procurations :

Olivier TAILHADES pouvoir à François CODINE

Frauke CALMON pouvoir à Delphine BENECH

Sophie KIEKEN pouvoir à Espoir KHORTAS

Absents / Excusés :

Édith BEGUE

Mohamed MOUMENE

Le quorum étant atteint, le Conseil Municipal peut valablement délibérer.

Monsieur le Maire ouvre la séance et rappelle l'ordre du jour.

Secrétaire de séance : Catherine LASPALLES

1/ Validation du compte rendu du Conseil Municipal du 29 novembre 2021

Monsieur le Maire propose de valider le compte rendu du dernier Conseil Municipal.

Monsieur Julien ROMANELLO propose d'apporter des modifications au point 4 des questions diverses :

- Ajouter le prix de l'avis du domaine
- Mentionner que Monsieur Julien ROMANELLO propose à tous les membres du Conseil Municipal de montrer des photos
- Préciser le prix de l'estimation des travaux faite par Monsieur MOUMENE (70 000 euros environ)
- Modifier 'entrepreneur' par 'artisan du design' et/ou 'auto entrepreneur'

Il conviendra également de corriger la faute d'orthographe au nom de Monsieur 'TAILHADES'.

Les membres du Conseil Municipal valident à l'unanimité les modifications et le compte rendu avec ces corrections.

2/ RH : Passage aux 1607 heures au 1^{er} janvier 2022

Après présentation et divers échanges, les membres du Conseil Municipal valident le projet de délibération à l'unanimité :

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 7-1 ;

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

Vu la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées ;

Vu la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, notamment son article 115 ;

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, et notamment son article 47 ;

Vu le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux ;

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 en date du 2 décembre 2021 ;

Considérant ce qui suit :

Rappel du contexte

Depuis la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale, la durée hebdomadaire de temps de travail est fixée à 35 heures par semaine, et la durée annuelle est de 1607 heures.

Cependant, les collectivités territoriales bénéficiaient, en application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, de la possibilité de maintenir les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a remis en cause cette possibilité.

En effet, l'article 47 de ladite loi pose le principe de la suppression des régimes de temps de travail plus favorables, et l'obligation, à compter du 1^{er} janvier 2022, de respecter la règle des 1607h annuels de travail.

En ce sens, en 2017, la circulaire NOR : RDFS1710891C du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique rappelait qu'il est « de la responsabilité des employeurs publics de veiller au respect des obligations annuelles de travail de leurs agents ».

Ainsi, tous les jours de repos octroyés en dehors du cadre légal et réglementaire qui diminuent la durée légale de temps de travail en deçà des 1607h doivent être supprimés.

Rappel du cadre légal et réglementaire

Conformément à l'article 1er du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, « les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables aux agents des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant sont déterminées dans les conditions prévues par le décret du 25 août 2000 » relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, par délibération après avis du comité technique.

Par conséquent, pour un agent à temps complet :

-la durée hebdomadaire de temps de travail effectif est fixée à 35 heures ;

-la durée annuelle de temps de travail effectif est de 1 607 heures, heures supplémentaires non comprises.

Le décompte des 1607 h s'établit comme suit :

Nombre de jours de l'année		365 jours
Nombre de jours non travaillés :		
- Repos hebdomadaire :	104 jours (52x2)	
- Congés annuels :	25 jours (5x5)	
- Jours fériés :	8 jours (forfait)	
- Total	137 jours	
Nombre de jours travaillés		(365-137) = 228 jours travaillés
Calcul de la durée annuelle		

2 méthodes : soit (228 jours x 7 h) = 1596 h arrondi légalement à ou soit (228 jours/5 jours x 35h) = 1596 h arrondi légalement à	→	1600 h
	→	1600 h
+ Journée de solidarité		7 h
TOTAL de la durée annuelle		1607 h

Par ailleurs, 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 est fixée à 1 607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) ;
- la durée quotidienne de travail d'un agent ne peut excéder 10 heures ;
- aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures 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 ;
- les agents doivent disposer d'un repos hebdomadaire d'une durée au moins égale à 35 heures et comprenant en principe le dimanche.

Il est possible de prévoir un ou plusieurs cycles de travail, afin de tenir compte des contraintes propres à chaque service, et de rendre ainsi un meilleur service à l'utilisateur.

En outre, conformément à l'article 6 de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées, une journée de solidarité est instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Elle prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les agents (fonctionnaires et agents contractuels).

Cette journée de solidarité est incluse dans la durée légale annuelle de temps de travail, qui est de 1607 heures pour un agent à temps complet.

Pour les agents à temps non complet ou à temps partiel, la durée de travail supplémentaire est proratisée en fonction de leurs obligations hebdomadaires de service.

Dans la fonction publique territoriale, cette journée est fixée par délibération, après avis du comité technique.

L'assemblée est amenée à se prononcer sur les nouvelles modalités d'application de ce dispositif au niveau de la collectivité.

Lorsque le cycle de travail hebdomadaire dépasse 35 heures, c'est-à-dire que la durée annuelle du travail dépasse 1607 heures, des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) sont accordés afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1607 heures.

Le nombre de jours de repos prévus au titre de la réduction du temps de travail est calculé en proportion du travail effectif accompli dans le cycle de travail et avant prise en compte de ces jours. A cette fin, la circulaire n° NOR MFPP1202031C 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 précise que le nombre de jours ARTT attribués annuellement est de :

- 3 jours ouvrés par an pour 35h30 hebdomadaires ;
- 6 jours ouvrés par an pour 36 heures hebdomadaires ;
- 9 jours ouvrés par an pour 36h30 hebdomadaires ;
- 12 jours ouvrés par an pour 37 heures hebdomadaires ;
- 15 jours ouvrés par an pour 37h30 hebdomadaires ;
- 18 jours ouvrés par an pour 38 heures hebdomadaires ;
- 20 jours ouvrés par an pour un travail effectif compris entre 38h20 et 39 heures hebdomadaires ;
- 23 jours ouvrés par an pour 39 heures hebdomadaires.

Les agents à temps non complet ne peuvent bénéficier de jours ARTT.

Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours ARTT est proratisé à hauteur de leur quotité de travail.

Le Conseil Municipal
Après en avoir délibéré,

DECIDE

Article 1 : La suppression de tous les jours de congés non prévus par le cadre légal et réglementaire, afin de garantir le respect de la durée légale du temps de travail qui est fixée à 1607 heures, dans les conditions rappelées ci-avant.

Article 2 : Dans le respect de la durée légale de temps de travail, les services suivants sont soumis aux cycles de travail suivant :

Service administratif :

Amplitude horaire : 7h-19h avec une pause méridienne de 1h minimum.

- cycle hebdomadaire : 35h par semaine sur 4,5 jours ;
- cycle hebdomadaire : 35h30 par semaine sur 4,5 jours donnant droit à 3 jours d'ARTT par an ;
- cycle hebdomadaire : 36h par semaine sur 4,5 jours donnant droit à 6 jours d'ARTT par an ;
- cycle hebdomadaire : 36h30 par semaine sur 4,5 jours donnant droit à 9 jours d'ARTT par an ;
- cycle hebdomadaire : 37h par semaine sur 4,5 jours donnant droit à 12 jours d'ARTT par an ;
- cycle hebdomadaire : 37h par semaine sur 5 jours donnant droit à 12 jours d'ARTT par an ;
- cycle hebdomadaire : 37h30 par semaine sur 4,5 jours donnant droit à 15 jours d'ARTT par an ;
- cycle hebdomadaire : 37h30 par semaine sur 5 jours donnant droit à 15 jours d'ARTT par an ;
- cycle hebdomadaire : 38h par semaine sur 4.5 jours donnant droit à 18 jours d'ARTT par an ;
- cycle hebdomadaire : 38h par semaine sur 5 jours donnant droit à 18 jours d'ARTT par an ;
- cycle hebdomadaire : 39h par semaine sur 4.5 jours donnant droit à 23 jours d'ARTT par an ;
- cycle hebdomadaire : 39h par semaine sur 5 jours donnant droit à 23 jours d'ARTT par an ;

Service technique :

Amplitude horaire : 7h-19h avec une pause méridienne de 1h minimum.

- cycle hebdomadaire : 28h par semaine sur 4 jours ;
- cycle hebdomadaire : 35h par semaine sur 4,5 jours ;
- cycle hebdomadaire : 35h30 par semaine sur 4,5 jours donnant droit à 3 jours d'ARTT par an ;
- cycle hebdomadaire : 36h par semaine sur 4,5 jours donnant droit à 6 jours d'ARTT par an ;
- cycle hebdomadaire : 36h30 par semaine sur 4,5 jours donnant droit à 9 jours d'ARTT par an ;
- cycle hebdomadaire : 37h par semaine sur 4,5 jours donnant droit à 12 jours d'ARTT par an ;
- cycle hebdomadaire : 37h par semaine sur 5 jours donnant droit à 12 jours d'ARTT par an ;
- cycle hebdomadaire : 37h30 par semaine sur 4,5 jours donnant droit à 15 jours d'ARTT par an ;
- cycle hebdomadaire : 37h30 par semaine sur 5 jours donnant droit à 15 jours d'ARTT par an ;
- cycle hebdomadaire : 38h par semaine sur 4.5 jours donnant droit à 18 jours d'ARTT par an ;
- cycle hebdomadaire : 38h par semaine sur 5 jours donnant droit à 18 jours d'ARTT par an ;
- cycle hebdomadaire : 39h par semaine sur 4.5 jours donnant droit à 23 jours d'ARTT par an ;
- cycle hebdomadaire : 39h par semaine sur 5 jours donnant droit à 23 jours d'ARTT par an ;

Service ATSEM :

Période de forte activité : période scolaire

Période de faible activité : vacances scolaires

- cycle de travail avec temps de travail non complet annualisé sur 4 jours ;
- cycle de travail avec temps de travail non complet annualisé sur 4,5 jours ;
- cycle de travail avec temps de travail non complet annualisé sur 5 jours ;

Service Restauration :

Période de forte activité : période scolaire

Période de faible activité : vacances scolaires

- cycle de travail avec temps de travail non complet annualisé sur 4 jours ;

Service Animation / Entretien :

Période de forte activité : période scolaire

Période de faible activité : vacances scolaires

- cycle de travail avec temps de travail non complet annualisé sur 4 jours ;
- cycle de travail avec temps de travail non complet annualisé sur 4.5 jours ;
- cycle de travail avec temps de travail non complet annualisé sur 5 jours ;

Service Bibliothèque :

Amplitude horaire : 7h-19h avec une pause méridienne de 1h minimum.

-cycle hebdomadaire : 20h par semaine sur 1 jour et 3 demi-journées ;

Article 3 : La fixation des horaires de travail des agents relève de la compétence du Maire dans le respect des cycles définis par la présente délibération.

Article 4 : d'instituer la journée de solidarité selon le dispositif suivant :

Le lundi de Pentecôte sera un jour chômé pour l'ensemble du personnel.

En contrepartie, pour mettre en œuvre la journée de solidarité, le travail de sept heures précédemment non travaillées à l'exclusion des jours de congés annuels, sera accompli lors de la tenue de réunions obligatoires planifiées sur l'année en sus des horaires de travail habituels.

OU *pour les agents des services administratifs et techniques, le travail d'un jour de réduction du temps de travail tel que prévu par les règles en vigueur*

Pour les agents à temps non complet ou à temps partiel, la durée de travail supplémentaire est proratisée en fonction de leurs obligations hebdomadaires de service.

Sauf disposition expresse de l'assemblée délibérante prise sur un nouvel avis du Comité technique compétent, ces dispositions seront reconduites tacitement chaque année.

Article 5 : ARTT

Les jours d'ARTT ne sont pas juridiquement des congés annuels, et ne sont donc pas soumis aux règles définies notamment par le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

Ces jours ARTT peuvent être pris, sous réserve des nécessités de service :

-de manière groupée (plusieurs jours consécutifs) ;

-sous la forme de jours isolés ;

-ou encore sous la forme de demi-journées.

Les jours ARTT non pris au titre d'une année ne peuvent être reportés sur l'année suivante.

En cas d'absence de l'agent entraînant une réduction des jours ARTT, ces jours seront défalqués au terme de l'année civile de référence. Dans l'hypothèse où le nombre de jours ARTT à défalquer serait supérieur au nombre de jours ARTT accordés au titre de l'année civile, la déduction s'effectuera sur l'année N+1.

En cas de mobilité, un solde de tout compte doit être communiqué à l'agent concerné.

Article 6 : Cycle de Travail annualisé

Un planning à l'année sera remis à l'agent, qui distinguera les temps travaillés, les temps de repos compensateurs et les congés annuels. En effet, en cas de maladie, seuls les congés annuels sont reportés de plein droit.

Un décompte du relevé d'heures effectués par l'agent lui sera remis annuellement afin d'assurer un suivi précis des heures.

Article 7 : La délibération entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

Les délibérations antérieures relatives aux cycles de travail sont abrogées à compter de cette entrée en vigueur.

3/ RH : RIFSEEP

Après une présentation et divers échanges, les membres du Conseil Municipal valident le projet de délibération à l'unanimité :

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

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 et notamment les articles 87 et 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 Indemnitare 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 indemnitare et le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitare 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 indemnitare 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 ;

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Vu l'avis du Comité Technique en date du 24/06/2019 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la Commune,

Vu la délibération n°29/2019 du Conseil Municipal en date du 30 juillet 2019 instituant le RIFSEEP ;

Vu la délibération n°13/2021 du Conseil Municipal en date du 15 avril 2021 modifiant et remplaçant la délibération n°29/2019 sans l'avis préalable du Comité Technique ;

Considérant le courrier de la Préfecture en date du 10 juin 2021 rappelant :

- La nécessité de saisir le Comité Technique pour avis en cas de modification du RIFSEEP
- Que les congés de longue maladie et les congés de longue durée entraînent la suppression du bénéfice du RIFSEEP dans sa totalité (IFSE et CIA) ;
- Que le RIFSEEP dans sa globalité (IFSE et CIA) n'est pas cumulable avec certaines indemnités ;

Considérant la nécessité de mettre à jour le RIFSEEP ;

Vu l'avis du Comité Technique en date du 2 décembre 2021 ;

A compter du 1^{er} janvier 2022 et après transmission en préfecture et publication de l'acte, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP :

Le régime indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) a pour finalité de :

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

Il se compose de deux parts :

Une part fixe : l'indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (**IFSE**) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle.

Elle constitue l'indemnité principale de ce régime indemnitare

Une part variable : le complément indemnitare annuel (**CIA**) qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

1/ Les bénéficiaires

Le présent régime indemnitare est attribué aux :

- Agents **titulaires** et **stagiaires** à temps complet, temps non complet, temps partiel exerçant les fonctions du cadre d'emploi concerné
- Agents **contractuels de droit public** recrutés sur des emplois permanents ou non permanents à temps complet, à temps non complet et à temps partiel

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

2/ Les modalités de versement

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la FPE ou selon les critères fixés pour chaque prime par l'assemblée délibérante.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité territoriale en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

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

- Congés maladie ordinaire ;
- Congés annuels ;
- Congés pour invalidité temporaire imputable au service ou à la maladie professionnelle ;

Le CIA a vocation à être réajusté après chaque évaluation annuelle pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir. 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.

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera suspendu en cas de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera maintenu pendant les congés de maternité, de paternité et d'adoption ;

Concernant le temps partiel thérapeutique, le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera versé au prorata de la durée effective du service (circulaire du 15 mai 2018 relative au temps partiel thérapeutique dans la fonction publique).

Pour chaque part, l'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

3/ Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds :

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes pour lesquels sont fixés les montants maximaux applicables à chacune des parts sans dépasser le plafond global applicable aux corps de référence de la Fonction Publique d'État.

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.

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	Plafond global de la FPE
A4	Direction d'une collectivité / secrétariat de mairie catégorie A	20 400€	3 600€	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.

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	Plafond global de la FPE
B 1	<i>Direction d'une structure / responsable de pôle, d'un ou plusieurs services / secrétaire de mairie</i>	17 480€	2380€	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 €
B 3	<i>Encadrement de proximité, d'usagers / assistant de direction / gestionnaire</i>	14 650€	1995€	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.

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	Plafond global de la FPE
C 1	<i>Encadrement de proximité et d'usagers / secrétaire de mairie / assistant de direction / sujétions / qualifications</i>	11 340€	1 260€	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.

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	Plafond global de la FPE
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**

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 transposables aux adjoints territoriaux d'animation.

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	Plafond global de la FPE
C 1	Encadrement de proximité et d'usagers / sujétions / qualifications	11 340€	1 260€	12 600 €
C 2	Exécution / horaires atypiques, déplacements fréquents	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.

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	Plafond global de la FPE
C 1	Encadrement de proximité et d'usagers / sujétions / qualifications	11 340€	1 260€	12 600 €
C 2	Exécution / horaires atypiques, déplacements fréquents	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.

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	Plafond global de la FPE
C 1	Encadrement de proximité et d'usagers sujétions / qualifications	11 340€	1 260€	12 600 €
C 2	Exécution / horaires atypiques, déplacements fréquents	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.

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	Plafond global de la FPE
C 1	Encadrement de proximité	11 340€	1 260€	12 600 €

	<i>et d'usagers / sujétions / qualifications</i>			
C 2	<i>Exécution / horaires atypiques, déplacements fréquents</i>	10 800€	1 200€	12 000 €

4/ Modulations individuelles :

➤ 1) Part fonctionnelle (IFSE) :

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilités, d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Les fonctions occupées par les agents d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein des différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

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 et expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Connaissance requise
	Technicité/niveau de difficulté
	Champs d'application/ polyvalence
	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 pourra également être bonifié en prenant en compte l'expérience professionnelle 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 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.

L'attribution de l'IFSE fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale notifié à l'agent.

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- En cas de **changement de fonctions** d'un agent
- En cas de **changement de grade** à la suite d'une promotion
- Au moins **tous les 4 ans** au moins en l'absence de changement de fonction et au vu 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 du RIFSEEP (IFSE) **sera versée semestriellement**, en juin et en novembre en part égale.

En cas de départ de l'agent, le versement du solde s'effectuera dans la mesure du possible le dernier mois de salaire.

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

Le complément indemnitaire annuel est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir 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) fera l'objet d'un versement unique annuel au mois de mars de N+1.

5/ 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, le RIFSEEP 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 préfetures (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 situées 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.

6/ Revalorisation :

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

7/ Date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet le 1^{er} janvier 2022 après transmission aux services de l'Etat et publication et ou notification.

8/ Crédits budgétaires :

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

9/ 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'appliquer à compter du 1^{er} janvier 2022 le RIFSEEP tel que défini ci-dessus ;
- 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 01/01/2022

4/ RH : Heures complémentaires et supplémentaires

Après présentation et divers échanges, les membres du Conseil Municipal valident le projet de délibération à l'unanimité :

Le Conseil municipal de Montaigut sur Save :

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° 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 ;

Vu le décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet

Vu l'avis du comité technique en date du 2 décembre 2021 ;

Considérant ce qui suit :

1-Distingo entre les heures complémentaires et les heures supplémentaires

Les heures complémentaires et les heures supplémentaires sont des heures effectuées à la demande expresse du supérieur hiérarchique et/ou de l'autorité territoriale. Ces heures n'ont pas vocation à se répéter indéfiniment : elles doivent rester ponctuelles, exceptionnelles.

Les heures complémentaires sont les heures faites par les agents à temps non complet, jusqu'à hauteur d'un temps complet : seuls les agents à temps non complet peuvent faire des heures complémentaires.

Au-delà de la 35^{ème} heure, il s'agit d'heures supplémentaires.

Les heures complémentaires peuvent être effectuées, à la demande du supérieur hiérarchique/autorité territoriale, par des agents de catégorie A, B ou C.

Les heures supplémentaires sont les heures faites par :

-les agents à temps non complet à compter de la 36^{ème} heure ;

-les agents à temps complet à compter de la 36^{ème} heure.

Les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées, à la demande du supérieur hiérarchique/autorité territoriale, que par des agents de catégorie B ou C : les agents de catégorie A sont exclus du bénéfice des heures supplémentaires. Par exception, il est possible d'octroyer des heures supplémentaires à certains agents de catégorie A, appartenant à des cadres d'emplois de la filière médico-sociale, ainsi qu'à des agents

contractuels de droit public de même niveau et exerçant des fonctions de même nature, sauf si le contrat de ces derniers prévoit un régime d'indemnisation similaire.

2-Les heures complémentaires

Le décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet est venu préciser les modalités de calcul des heures complémentaires des agents nommés dans des emplois à temps non complet.

Le décret précise que la rémunération d'une heure complémentaire est déterminée en divisant par 1820 la somme du montant annuel du traitement brut d'un agent au même indice exerçant à temps complet.

Par ailleurs, ce décret ouvre la possibilité de prévoir une majoration de l'indemnisation des heures complémentaires. Si ce choix est fait, il doit faire l'objet d'une délibération de l'organe délibérant, après avis préalable du comité technique.

La majoration possible est la suivante :

-10 % pour les heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures hebdomadaires de service afférentes à l'emploi ;

-25 % pour les heures suivantes (toujours dans la limite de 35h).

Il est rappelé que la DGCL, dans sa note du 26 mars 2021, précise que les heures complémentaires ne peuvent être que rémunérées, avec, le cas échéant, la majoration, mais elles ne peuvent pas faire l'objet d'un repos compensateur.

3-Les heures supplémentaires

L'octroi d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) est subordonné à la réalisation effective d'heures supplémentaires.

Le versement des IHTS 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 : 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 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 h x 80 % = 20 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.

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.

Le conseil municipal après en avoir délibéré ;

Décide :

Article 1 : Instauration des heures complémentaires

D'instaurer les heures complémentaires pour les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public à temps non complet, dans les conditions rappelées ci-avant.

Ces heures seront indemnisées, conformément au décret n° 2020-592 du 15 mai 2020.

Article 2 : Instauration des heures supplémentaires

D'instaurer les indemnités horaires pour travaux supplémentaires pour les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public relevant des cadres d'emplois suivants :

<i>Cadres d'emplois</i>	<i>Emplois</i>
Rédacteurs territoriaux	- Responsable des services
Adjointes techniques territoriaux	- Agents des services techniques - Agents d'animation et d'entretien - Cuisiniers - ATSEM
Adjointes administratifs territoriaux	- Agents administratifs
Adjoint territorial du patrimoine	- Agent bibliothèque
ATSEM	- ATSEM

Article 3 : Compensation des heures supplémentaires

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

L'agent pourra choisir entre le repos compensateur, dont les modalités seront définies selon les nécessités de service et/ou l'indemnisation.

Article 4 : Majoration du temps de récupération des heures supplémentaires

De majorer, dans les conditions de la circulaire NOR : LBL/B/02/10023C du 11 octobre 2002 relative au nouveau régime indemnitaire des heures et travaux supplémentaires dans la fonction publique territoriale, le temps de récupération dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération.

Ainsi, une majoration de nuit, dimanche ou jours fériés est instaurée, à savoir une majoration de 100% pour le travail de nuit et de 2/3 pour le travail du dimanche et des jours fériés.

Article 5 : Contrôle des heures supplémentaires

Le contrôle des heures supplémentaires sera effectué sur la base d'un décompte déclaratif validé par le supérieur hiérarchique.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

5/ RH : Taux promu-promouvable

Après une présentation et divers échanges, les membres du Conseil Municipal valident le projet de délibération à l'unanimité :

Le Conseil Municipal,

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, et notamment l'article 49 ;

Vu l'avis du comité technique en date du 2 décembre 2021 ;

Considérant ce qui suit :

Pour tous les cadres d'emplois, hormis celui des agents de police municipale, le nombre maximum de fonctionnaires pouvant bénéficier d'un avancement de grade est déterminé par application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement de grade. Ce taux de promotion est fixé par l'assemblée délibérante après avis du comité technique.

L'organe délibérant a toute liberté pour déterminer les taux applicables, aucun ratio minimum ou maximum n'étant prévu.

La périodicité de révision des délibérations fixant les ratios de promotion est librement fixée.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré ;

Décide :

- De fixer le taux à 100 % pour tous les grades de la collectivité.

6/ RH : Mise en place des Lignes Directrices de Gestion

Monsieur le Maire informe le Conseil Municipal sur les Lignes Directrices de Gestion (LDG). Ces dernières sont définies par l'Autorité Territoriale après avis du Comité Technique.

Le Conseil Municipal prend acte de leur mise en place.

Avis du CT :

Avis collège des représentants de CT : favorable

Avis collège des représentants du personnel : favorable

7/ Décision Modificative au Budget Primitif

Monsieur le Maire explique que dans le cadre de la Convention 2019-2020-2021 passée avec la Communauté de Communes des Hauts Tolosans pour la mise en œuvre du POOL Routier, la Commune doit verser la somme de 10794.75 euros à la Communauté de Communes au titre de l'année 2021.

Dans le Budget Primitif 2021, la Commune n'a pas prévu de ligne budgétaire au Chapitre 204. Il convient donc de prendre une décision modificative.

DECISION MODIFICATIVE N°2 :

INVESTISSEMENT

Dépenses imprévues : 10 794.75 €

Dépenses Subvention d'équipement versées aux groupements de collectivités - GFP rattachement c/2041512 : 10 794.75 €

Les membres du Conseil Municipal valident à l'unanimité cette décision modificative.

8/ Achat d'un destructeur de documents correspondant à l'usage d'une administration

Monsieur le Maire présente les divers devis.

Monsieur Julien ROMANELLO demande si un destructeur plus petit ne serait pas suffisant ?

Monsieur le Maire précise que les fournisseurs ont proposé un matériel quasi similaire correspondant au besoin de la commune.

Après divers échanges, les membres du Conseil Municipal décident à la majorité (1 abstention) :

- De valider le devis du fournisseur LYRECO pour un montant de 482.50 euros.

9/ Longueur de voirie

M. le Maire expose que le montant de la dotation globale de fonctionnement est calculé en fonction d'un certain nombre de critères, dont la longueur de la voirie publique communale.

La Préfecture nous invite à prendre une délibération sur les longueurs de voirie communales.

Pour ce faire, le Communauté de Communes nous a transmis les éléments suivants :

- 31 872 m linéaires au total

Dont :

-15 319 m linéaires de voie communale

- 2 973 m linéaires de chemins ruraux + 94 m linéaires de chemins ruraux perdus (impasse de Pujol)

-13 486 m linéaires de chemins de Grandes Randonnées de Pays (GR)

Après en avoir délibéré, les membres du Conseil Municipal valident à l'unanimité les longueurs de voirie.

10/ PEDT

Madame LASPALLE présente la démarche.

Pour la Commune le PEDT est coordonné par Mme MONCAMP du LEC.

Diverses réunions d'information et de travail sont et vont être programmées.

ECHEANCIER PREVISIONNEL de la mise en œuvre du PEDT 2022-2025

-  Réunion d'information pour les élus/coordonnatrice PEdT (DECEMBRE)
-  Rencontres territoriales avec la CAF ET SDJES 31 (JANVIER/FEVRIER)
-  Formation PEdT pour les élus en charge des affaires scolaires (FEVRIER)
-  Formation coordonnatrice et des élus en charge des affaires scolaires (MARS/AVRIL)
-  Évaluation collective avant le 17 juin 2022
-  Réécriture/reconduction du nouveau PEdT 2022-2025 avant le 17 juin 2022

➤ DECEMBRE

- ❖ Réunion information PEDT

➤ JANVIER

- ❖ Définir Les commissions de travail : diagnostic/communication (concertation), école, acteurs éducatifs hors écoles
(associations/parents, intervenants...)
- ❖ Réunion d'information Commissions

➤ FEVRIER

- ❖ Diagnostic du territoire (états des lieux)
- ❖ Bilan des actions faites (objectifs/actions)
- ❖ Orientations éducatives
- **MARS**
 - ❖ Évaluation collective (questionnaires/réunions)
- **AVRIL / MAI**
 - ❖ Écriture Évaluation PEDT 2018-2021
- **MAI/JUIN**
 - ❖ Concertation / Perspectives (actions)
 - ❖ Validation
 - ❖ Écriture PEDT 2022-2025 pour la rentrée 2022

11/ Prestation 2022 – Laboratoire Départemental 31

Action préventive : prélèvements mensuels et analyses concernant la restauration scolaire

Monsieur le Maire présente le projet de renouvellement de Convention.

Les membres du Conseil Municipal valident à l'unanimité le renouvellement de la Convention et autorise Monsieur le Maire à la signer.

12/ Contrat de prestation – Aide administrative et comptable

Compte tenu du travail administratif à réaliser notamment afin de rattraper le retard de la Collectivité et satisfaire à toutes les obligations légales, il convient de renforcer l'équipe administrative pour une période à ce jour indéterminée.

Proposition : signature d'un contrat de mission avec Mme Sophie BEGUE – Micro-auto-entrepreneur. Elle intervient dans diverses collectivités et a beaucoup d'expérience notamment en Comptabilité et en RH.

Les membres du Conseil Municipal valident à l'unanimité la signature de ce contrat de prestation et autorise Monsieur le Maire à le signer.

13/ Régie Agricole

Le dossier de demande de subvention concernant l'étude de faisabilité pour la mise en place d'une Régie Agricole en Maraichage Biologique a reçu un avis favorable à hauteur de 70%.

Monsieur le Maire propose d'ouvrir un poste à compter du 10 janvier 2022, en accroissement temporaire d'activité pour 6 mois dans la filière technique pour travailler sur cette étude de faisabilité en partenariat avec tous les acteurs locaux.

Après en avoir délibéré, les membres du Conseil Municipal décident à la majorité (2 abstentions) d'ouvrir ce poste en accroissement temporaire d'activité.

14/ CCAS

Suite à la démission de deux membres du Conseil d'Administration du CCAS :

- Madame Virginie CAUMONT (membre nommée) a été remplacée par Madame Nathalie PRETER nommée par arrêté en qualité de 'membre nommé'.
- Madame Edith BEGUE (membre élue)

Le Conseil Municipal doit délibérer sur ce remplacement. Monsieur le Maire propose Mme Gisèle SANCHEZ comme 4ieme représentant de la Commune.

Le Conseil Municipal valide à l'unanimité cette proposition.

15/ Questions diverses

1/ EDF COLLECTIVITES

Renouvellement des contrats pour 1 an.

Validation à l'unanimité

2/ Contrôle de la Qualité de l'Air dans les écoles

Monsieur le Maire informe que la Commune a une obligation depuis 2015 de contrôler au moins tous les 7 ans la qualité de l'air dans les établissements scolaires. Un technicien du Laboratoire Départemental 31 viendra en début d'année faire un état des lieux et proposera un devis afin que la Commune puisse se mettre en conformité.

3/ Contrat de maintenance CLIM de la salle des fêtes

Monsieur le Maire présente 3 devis. Après divers échanges, Monsieur le Maire propose de reprendre contact avec les prestataires et représentera les devis.

4/ Les sonnettes de l'école ne fonctionnent pas correctement. Monsieur le Maire précise qu'il va faire le nécessaire pour qu'elles soient réparées.

5/ Parking des écoles : Agrandissement - Faut en étudier la faisabilité (en attente de devis) mais l'accessibilité au terrain aura un coût élevé.

6/ Hameau Courbet : un fossé privé est bouché. Odeurs très fortes. Il appartient aux propriétaires d'intervenir.

7/ Nouvel arrêt pour le Bus du collège : chemin Maurous à proximité du piétonnier rejoignant le lotissement Grande Borde réalisé par la Commune

Pas de question sur Internet.

Fin du Conseil Municipal à 22h26.