



M A I R I E
DE
B E A U P U Y
RÉUNION DU CONSEIL MUNICIPAL

PROCES VERBAL

DE LA SÉANCE DU JEUDI 3 JUIN 2021
À 18 heures 30 A LA SALLE POLYVALENTE DE BEAUPUY

SOUS LA PRÉSIDENTE DE MONSIEUR MARC FERNANDEZ

Étaient présents, Mesdames et Messieurs les Conseillers Municipaux :

Messieurs Marc FERNANDEZ, Christophe GOURSAUD, Davy BORHOVEN, Dominique CALAS, Airès HENRIQUES, Franck PORCHER, Jean-Louis DATSIRA, Patrick PERIC,
Mesdames Christine LEJEUNE, Martine STARCKMANN, Odile HUGUES, Laetitia SERVEILLE, Bernadette PARANT,

Absents sans procuration :

M. David MAMAN

Absents ayant donné procuration :

Mme Elisabeth RUIZ à M. Marc FERNANDEZ

Conformément à l'article L2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales, est nommée à l'unanimité
Secrétaire de séance : Mme Laetitia SERVEILLE

Monsieur Marc FERNANDEZ, Maire de la Commune de BEAUPUY, procède à l'appel et constate que, conformément à l'article L.2121-17 du CGCT, la condition de quorum est remplie.

⇒ Approbation et signature du compte rendu de la précédente séance.

1 – INFORMATION

Affaire n°1 : Démission d'un conseiller municipal

*Monsieur le Maire ayant reçu de M. Guillaume COUSIN, sa lettre de démission au sein du Conseil Municipal.
Installation de M. Airès HENRIQUES*

Le Conseil Municipal

DOIT PRENDRE ACTE de la démission de *M. Guillaume COUSIN*

DOIT PRENDRE ACTE de l'installation en qualité de Conseiller Municipal de *M. Airès HENRIQUES*

2 – COMMUNICATION ET VIE ASSOCIATIVE

Affaire n°2 : Modification de la commission communale – Vie Associative

RAPPORTEUR : M. STARCKMANN

Vu la délibération n° 2020/05 du 19 juin 2020 désignant les membres de la commission communale – Vie Associative,

Considérant la démission de M. Guillaume COUSIN en date du 22 avril 2021,
Considérant la demande de Mme Bernadette PARANT d'intégrer la commission,
Considérant la demande de M. Airès HENRIQUES d'intégrer la commission,
Considérant la demande de retrait de la commission de Mme Christine LEJEUNE,

Monsieur le Maire expose au Conseil Municipal que conformément au Code Général des Collectivités Territoriales, il est nécessaire de procéder à de nouvelles élections des membres de la commission communale - Vie Associative

Le Conseil Municipal vote à l'unanimité pour la nouvelle composition des membres de la commission

Vie associative, Culture et Sport

- Vice-Président : Mme Martine STARCKMANN
- Mme Odile HUGUES
- Mme Élisabeth RUIZ
- M. Dominique CALAS
- M. Franck PORCHER
- M. Christophe GOURSAUD
- M. Davy BORHOVEN
- M. Patrick PERIC
- Mme Bernadette PARANT
- M. Airès HENRIQUES

3 – AFFAIRES GÉNÉRALES

Affaire n°3 : Approbation du rapport de la CLETC

RAPPORTEUR : M. FERNANDEZ

La Commission Locale d'Evaluation des Transfert de Charges (CLETC) s'est réuni le 16 février 2021 et a approuvé le rapport relatif à l'harmonisation de la TEOM et à la modification des attributions de compensation dans le cadre du mécanisme de neutralisation fiscale et budgétaire

Conformément à l'article 1609 nonies C du Code Général des Impôts : « Le montant de l'attribution de compensation et les conditions de sa révision peuvent être fixés librement par délibérations concordantes du conseil communautaire, statuant à la majorité des deux tiers, et des conseils municipaux des communes membres intéressées, en tenant compte du rapport de la commission locale d'évaluation des transferts de charges. »

Le rapport de la CLETC est joint à la présente délibération et prévoit les modalités de modulation de l'attribution de compensation afin de permettre à chaque commune membre d'ajuster leur fiscalité pour compenser les effets cumulés de l'harmonisation du taux de TEOM et de la hausse du taux de la taxe foncière sur les propriétés bâties métropolitaine.

Par ailleurs et conformément à la volonté exprimée au sein du groupe de travail pour l'harmonisation de la TEOM, les effets induits sur la dynamique des bases, sur la baisse des dotations et sur la baisse du FPIC consécutives aux modulations de taux et d'attributions de compensation seront compensés selon les modalités suivantes.

1. Compensation des dynamiques de bases :

Le transfert du produit fiscal par les communes, à hauteur de 70 M€, emporte une perte de dynamique pour les communes évaluées à environ 1,4 M€ par an (sur la base d'une dynamique moyenne de 2 %).

Il est convenu que cette perte de dynamique soit restituée intégralement aux communes via la dotation de solidarité communautaire (DSC) selon les modalités suivantes :

a) la dotation de solidarité communautaire est revalorisée, chaque année à compter de 2022, à hauteur du produit fiscal supplémentaire – correspondant à la progression des bases - perçu par TM en raison du transfert du produit fiscal tel que susmentionné et évalué à 1,4 M€ ;

b) cette revalorisation est égale au taux moyen de progression des bases métropolitaines. Elle sera affectée, au sein de la DSC, sur des critères favorisant la péréquation et la solidarité financière entre les communes membres et notamment l'écart de revenu par habitant, insuffisance de potentiel financier ou du potentiel fiscal au regard des potentiels financier ou fiscal moyen de la métropole ;

c) pour les communes connaissant une progression des bases de foncier bâti supérieure à la moyenne métropolitaine ainsi constatée et afin de ne pas pénaliser les communes ayant une politique d'urbanisation et d'accueil de population, une dotation spécifique sera créée au sein de la dotation de solidarité communautaire permettant de reverser aux dites communes le produit tiré de la revalorisation des bases excédant le taux moyen métropolitain visé au a) ;

d) dans le respect de ces principes, une révision générale des critères de la DSC sera menée dans le courant de l'année 2021.

2. Impact sur les dotations :

Les simulations réalisées à ce stade font apparaître des impacts modérés sur les dotations communales et globalement favorables pour une majorité de communes.

Dans ce contexte, et compte tenu de la réforme fiscale en cours qui pourrait avoir un impact sur ces premières estimations, une analyse précise se tiendra à l'horizon 2023 afin de déterminer les modalités de compensation pour les communes connaissant une perte liée au transfert de fiscalité correspondant au produit de 70M€.

Concernant le FPIC, un dispositif de neutralisation sera mis en œuvre.

Le Conseil Municipal approuve à l'unanimité le rapport de la CLETC révisant les attributions de compensation au titre de l'exercice 2021 et de fixer l'attribution de compensation 2021 à 254 040 €

Affaire n°4 : Renouvellement de la convention théâtre

RAPPORTEUR : C. GOURSAUD

Monsieur le Maire expose :

Cet animateur interviendra en cours collectif, une fois par semaine pendant le temps périscolaire de l'année scolaire 2021/2022.

Il convient donc afin de fixer le cadre et les modalités de fonctionnement d'autoriser Monsieur le Maire à signer une convention avec cet intervenant.

Le Conseil Municipal, après avoir entendu l'exposé de M. le Maire,

- approuve à l'unanimité le renouvellement de cette convention à compter du 1^{er} septembre 2021.
- mandate Monsieur le Maire afin qu'il signe ladite convention.

Affaire n°5 : Renouvellement de la convention de restauration scolaire

RAPPORTEUR : C. GOURSAUD

Monsieur le Maire expose :

Après s'être consulté et avoir délibéré, le Conseil Municipal décide à l'unanimité :

- de renouveler la convention entre RECAPE SA et la Commune de BEAUPUY pour l'année 2021/2022

Le Conseil Municipal autorise Monsieur le Maire à signer ladite convention.

Monsieur le Maire précise que cette modification rentre dans le cadre du développement durable, cela entrainera systématiquement une nouvelle logistique.

Affaire n°6 : Participation aux frais de fonctionnement des communes extérieures

RAPPORTEUR : F. PORCHER

Monsieur le Maire rappelle que des communes voisines ont demandé l'accueil de quelques-uns de leurs enfants dans les écoles de Beaupuy. Il rappelle également aux membres du Conseil Municipal que des négociations à l'amiable ont eu lieu avec les mairies concernées pour déterminer le principe de la participation de ces communes aux frais de fonctionnement des écoles de Beaupuy.

Monsieur le maire propose que pour la rentrée scolaire 2021/2022 le montant de la participation annuelle reste fixé à 800 € par élève inscrit aux écoles de Beaupuy (maternelle et élémentaire).

Cette participation fera l'objet d'un titre de recette auprès des communes concernées.

Le Conseil Municipal décide à l'unanimité :

- Qu'une participation de **800 €** par élève sera demandée aux communes concernées après la rentrée scolaire.

Le Maire est chargé de l'exécution de la présente décision.

4 – URBANISME

Affaire n°7 : Nomination des voies – Belpech

RAPPORTEUR : D. BORHOVEN

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) et notamment les articles L.2212-1, L.2212-2 et L.2213-1,

Monsieur le Maire ayant signalé l'intérêt de donner une dénomination officielle aux voies de la commune et rappelant les conditions d'exercice du choix du Conseil Municipal,

Considérant la création du lotissement Belpech,

Considérant la demande de la société *KAUFMAN&BROAD* pour l'attribution des noms des voies,

Entendu l'exposé de Monsieur le Maire, le Conseil Municipal à l'unanimité,

- Autorise Monsieur le Maire à signer toutes les pièces nécessaires à l'exécution de la présente délibération
- Nomme les voies constituant ce lotissement :
 - o Rue du Château

- Impasse du Moulin
- Impasse du Puits

5 – RESSOURCES HUMAINES

Affaire n°8 : Ouverture et suppression de postes

RAPPORTEUR : C. LEJEUNE

Monsieur le Maire rappelle à l'assemblée, que conformément à l'article 34 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant de la collectivité.

Monsieur le Maire expose au Conseil Municipal qu'il aimerait soumettre l'ensemble des agents contractuels à la stagiairisation. Cette période de stagiairisation d'une durée minimum d'un an renouvelable permet une titularisation in fine. Le tableau des effectifs doit de ce fait être remis à jour.

Le Conseil Municipal,

DÉCIDE :

- de créer un emploi permanent à temps complet, au grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe
- de créer un emploi permanent à temps complet, au grade d'adjoint administratif principal de 1^{ère} classe
- de créer un emploi permanent à temps complet, au grade d'agent territorial spécialisé des écoles
- de créer un emploi permanent à temps non complet (durée hebdomadaire de travail : 24h), au grade d'adjoint technique territorial

- de supprimer un emploi permanent à temps complet, au grade d'adjoint technique territorial
- de supprimer un emploi permanent à temps complet, au grade d'adjoint administratif principal 2^{ème} classe
- de supprimer un emploi permanent à temps non complet (durée hebdomadaire de travail : 17h), au grade d'adjoint technique territorial

PRÉCISE :

- de compléter en ce sens, le tableau des effectifs des fonctionnaires territoriaux de la collectivité,
- les crédits nécessaires à la rémunération des agents ainsi nommés et les charges sociales s'y rapportant, seront inscrits au budget de la commune.

Affaire n°9 : Mise en place du RIFSEEP – Régime Indemnitaire tenant compte de la Fonction des Sujétions de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel

RAPPORTEUR : C. LEJEUNE

Le RIFSEEP, Régime Indemnitaire tenant compte des Sujétions de l'Expertise et de l'Engagement professionnel est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2017 mais n'a jamais été mis en place que sein de la collectivité.

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 les articles 87 et 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés (le cas échéant),

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique de l'État,

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

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

Vu l'avis du comité technique en date du 3 juin 2021 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 Beupuy.

Le Maire propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution :

Article 1 : structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- L'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Article 2 les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires et stagiaires exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- rédacteurs territoriaux ;
- secrétaire de mairie ;
- adjoints administratifs territoriaux ;
- agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;
- agents de maîtrise territoriaux ;
- adjoints techniques territoriaux ;

Article 3 : 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 fonction publique d'État 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 structure publique 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 de maladie ordinaire ;
- congés annuels ;
- congés pour invalidité temporaire au service

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, appréciées au titre de la période antérieure.

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera suspendu en cas congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie. Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera maintenu en cas de congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

Article 4 : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Fonctions d'encadrement,	Niveau hiérarchique	Niveau du poste dans l'organigramme. Le nombre de niveaux et les points sont adaptables à votre propre organisation

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
de coordination, de pilotage ou de conception	Nombre de collaborateurs (encadrés indirectement et directement)	Agents directement sous sa responsabilité
	Type de collaborateurs encadrés	À déterminer pas la structure publique territoriale (agents d'exécution, ...)
	Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	À déterminer par la structure publique territoriale (déterminant, fort, modéré, faible, ...)
	Délégation de signature	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature (oui/non)
	Organisation du travail des agents, gestion des plannings	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service
	Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat	Accompagner et évaluer l'acquisition et le développement des compétences d'une personne à travers des situations de travail, dans le cadre de l'obtention d'une qualification, d'une formation diplômante, d'une formation en alternance, d'un parcours d'intégration ou d'insertion professionnelle
	Conduite de projet	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini
	Préparation et/ou animation de réunion	Organiser et conduire une réunion de décision, d'information, de production ou de convivialité selon un ordre du jour établi, en respectant les différents temps, en veillant à l'expression de tous et en reformulant les conclusions
	Conseil aux élus	Apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques et juridiques

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Connaissance requise	Niveau attendu sur le poste (ex : un DGS étant généraliste, une simple maîtrise est attendue, car il s'appuie sur des experts pour les sujets pointus)
	Technicité/niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste
	Champ d'application/polyvalence	Si le poste correspond à un SEUL métier existant dans le répertoire CNFPT, alors "monométier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "plurimétiers"
	Diplôme	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste
	Habilitation/certification	Le poste nécessite-t-il une habilitation et ou une certification (ex : permis CACES, habilitation électrique, habilitation HACCP, certification qualité, autorisation de conduite, ...)
	Autonomie	Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste)
	Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier)	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel ou une langue étrangère dans le cadre de ses activités.

	Rareté de l'expertise	Il s'agit ici de la valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi (ex : médecin)
	Actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour (ex : pour un juriste marchés publics, indispensable vu les évolutions régulières de la réglementation)

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)	C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points (points à cumuler pour un total maximum de 3)
	Risque d'agression physique	À déterminer pas la structure publique territoriale (fréquent, ponctuel, rare, ...)
	Risque d'agression verbale	À déterminer pas la structure publique territoriale (fréquent, ponctuel, rare, ...)
	Exposition aux risques de contagion(s)	À déterminer pas la structure publique territoriale (fréquent, ponctuel, rare, ...)
	Risque de blessure	À déterminer pas la structure publique territoriale (très grave, grave, légère, ...)
	Itinérance/déplacements	L'agent est amené à se déplacer quotidiennement d'un lieu à un autre pour pouvoir exercer sa fonction. Les déplacements entre la résidence principale et le lieu de travail ne permettent pas de qualifier la fonction comme itinérante.
	Variabilité des horaires	À déterminer pas la structure publique territoriale (fréquent, ponctuel, rare, ...)
	Contraintes météorologiques	À déterminer pas la structure publique territoriale (fortes, faibles, sans objet, ...)
	Travail posté	Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement (ex : agent d'accueil)
	Obligation d'assister aux instances	Instances diverses : conseils municipaux/communautaires/d'administration, bureaux, CAP, CT, CHSCT, conseils d'école, ...)
	Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)	Fonction qui contribue à l'amélioration de la prévention des risques professionnels en assistant et en conseillant l'autorité territoriale et le cas échéant les services dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail
	Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime	Travail le week-end/dimanche et jours fériés/la nuit
	Gestion de l'économat (stock, parc automobile)	Dresser l'inventaire des matériels/produits et appliquer les règles de stockage, Assurer le suivi des consommations et quantifier les besoins, Passer des commandes d'approvisionnement et réceptionner et contrôler l'état et la qualité des matériels et produits reçus.

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- tous les quatre ans (*au moins*), en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Article 5 : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Plus généralement, seront appréciés :

- *la valeur professionnelle de l'agent ;*
- *son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;*
- *son sens du service public ;*
- *sa capacité à travailler en équipe ;*
- *sa contribution au collectif de travail.*

	Critères d'évaluation CIA	Définition du critère
Compétences professionnelles et techniques	Connaissance des savoir-faire techniques	Connaissances réglementaires et connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées
	Fiabilité et qualité de son activité	Niveau de conformité des opérations réalisées
	Gestion du temps	Organisation de son temps de travail, ponctualité, assiduité
	Respect des consignes et/ou directives	Ordre d'exécution, obligations statutaires (devoir de réserve, ...), règlement intérieur, hygiène/sécurité, ...
	Adaptabilité et disponibilité	Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles et à assurer la continuité du service
	Entretien et développement des compétences	Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles
	Recherche d'efficacité du service rendu	Capacité à prendre en compte la finalité de son activité et à rechercher la qualité du service rendu
Qualités relationnelles	Relation avec la hiérarchie	Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité
	Relation avec les collègues	Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle
	Relation avec le public	Politesse, écoute, neutralité et équité
	Capacité à travailler en équipe	Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information

Critères d'évaluation CIA	Définition du critère
---------------------------	-----------------------

Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Accompagner les agents	Capacité à écouter, comprendre et accompagner les ressources humaines placées sous sa responsabilité
	Animer une équipe	Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail. Structurer l'activité, gérer les conflits Capacité à déléguer
	Gérer les compétences	Capacité à gérer le potentiel de son équipe, à cerner les besoins en formations des agents et à proposer des actions adaptées
	Fixer des objectifs	Capacité à décliner les objectifs du service en objectifs individuels et à en évaluer les résultats
	Superviser et contrôler	Capacité à s'assurer de la bonne réalisation des tâches et activités de l'équipe
	Accompagner le changement	Capacité à accompagner les évolutions de son secteur et/ou de sa structure en créant l'adhésion
	Communiquer	Circulation ascendante et descendante de l'information et communication au sein de l'équipe. Transversalité managériale
	Animer et développer un réseau	Capacité à rencontrer les acteurs de sa profession, à tisser des relations durables et enrichissantes professionnellement
	Gestion de projet	Capacité à entreprendre avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini
	Adaptabilité et résolution de problème	Capacité à trouver des solutions pertinentes à des problèmes professionnels complexes. Prise d'initiative

Le CIA est versé annuellement au mois de décembre.

Article 6 : Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA)

Cat	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de Fonctions	Montants max annuels IFSE	Montants max annuels CIA	PLAFONDS indicatifs réglementaires (IFSE+CIA)
B	B1	Rédacteurs	Responsable de service	2 200 €	1 100 €	3 300 €
C	C1	Secrétaire de mairie	Poste d'instruction avec expertise, responsable de service	2 000 €	1 000 €	3 000 €
	C2	Adjoints Administratifs Territoriaux ATSEM Adjoints Techniques Territoriaux	Fonctions d'accueil Agent d'exécution Agent des espaces verts	1 100 €	900 €	2 000 €

		Agents de maitrise territoriaux				
--	--	---------------------------------	--	--	--	--

Article 7 : cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. Il est donc cumulable, par nature, avec :

- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit ;
- l'indemnité pour travail dominical régulier ;
- l'indemnité pour service de jour férié ;
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ;
- l'Indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et social ;
- l'indemnité d'astreinte ;
- l'indemnité de permanence ;
- l'indemnité d'intervention ;
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.

Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante décide à l'unanimité :

- d'instaurer un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté 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 la délibération antérieure concernant le régime indemnitaire : Délibération n°2015/06 du 27/02/2015 ;
- de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet à la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité au regard du principe de non rétroactivité d'un acte réglementaire et de son caractère exécutoire dès lors qu'il a été procédé à la transmission de cet acte au représentant de l'État dans le département.

6 – FINANCES

Affaire n°10 : Demande de subvention – Installation d'une climatisation à la salle polyvalente

RAPPORTEUR : D. BORHOVEN

Monsieur le Maire informe le Conseil Municipal de la nécessité d'installer une climatisation dans la salle polyvalente.

Achat et installation d'une climatisation	19 299.39 HT	23 159.27 TTC
---	--------------	---------------

Le Conseil Départemental de la Haute-Garonne participe pour ce type d'acquisition à hauteur de 35 % de la dépense hors taxe.

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré, autorise à l'unanimité,

- De solliciter une subvention à ce titre auprès du Conseil Départemental de la Haute-Garonne
- Et d'approuver le plan de financement suivant :

♦ Conseil Départemental :	6 754.78 € HT	
♦ Commune	12 544.61 € HT	reste à charge de la commune 16 404.49 € TTC

M. le Maire précise que pour les demandes de subvention : tous les travaux ne seront peut-être pas faits cette année.

Affaire n°11 : Demande de subvention – Travaux divers aux écoles

RAPPORTEUR : C. GOURSAUD

Proposition de financement :

Pose de films solaires	2 567.50 HT	3 081.00 TTC
Pose de grillage et portillon	3 271.00 HT	3 925.20 TTC

Divers travaux de peinture	13 707.20 HT	16 448.64 TTC
Installation d'une table de tennis de table	1 982.48 HT	2 378.98 TTC
Pose sécurisation d'un mur d'escalade	5 155.37 HT	6 186.44 TTC
TOTAL	26 683.55 HT	32 020.26 TTC

Le Conseil Départemental de la Haute-Garonne participe pour ce type d'acquisition à hauteur de 35 % de la dépense hors taxe.

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré, autorise à l'unanimité,

- De solliciter une subvention à ce titre auprès du Conseil Départemental de la Haute-Garonne
- Et d'approuver le plan de financement suivant :

♦ Conseil Départemental :	9 340.29 € HT
♦ Commune	17 343.26 € HT reste à charge de la commune 22 679.97 € TTC

Affaire n°12 : Demande de subvention – Remplacement de la toiture de la mairie

RAPPORTEUR : D. CALAS

Monsieur le Maire informe le Conseil Municipal qu'il est nécessaire de remplacer la toiture existante de la mairie, cette dernière est en mauvais état ce qui engendre des infiltrations dans le bâtiment.

Remplacement de la toiture	36 669.62 HT	44 003.54 TTC
----------------------------	--------------	---------------

Le Conseil Départemental de la Haute-Garonne participe pour ce type d'acquisition à hauteur de 35 % de la dépense hors taxe.

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré, autorise à l'unanimité,

- De solliciter une subvention à ce titre auprès du Conseil Départemental de la Haute-Garonne
- Et d'approuver le plan de financement suivant :

♦ Conseil Départemental :	12 834.37 € HT
♦ Commune	23 835.25 € HT reste à charge de la commune 20 168.29 € TTC

Affaire n°13 : Demande de subvention – Aménagement extérieur

RAPPORTEUR : C. GOURSAUD

Proposition de financement :

Rondins de bois	1 473.17 HT	1 767.80 TTC
Tables pique-nique (15)	8 085.00 HT	9 702.00 TTC
Grillage	3 430.00 HT	4 116.00 TTC
TOTAL	12 988.17 HT	15 585.80 TTC

Le Conseil Départemental de la Haute-Garonne participe pour ce type d'acquisition à hauteur de 35 % de la dépense hors taxe.

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré, autorise à l'unanimité,

- De solliciter une subvention à ce titre auprès du Conseil Départemental de la Haute-Garonne
- Et d'approuver le plan de financement suivant :

♦ Conseil Départemental :	4 545.85 € HT
♦ Commune	8 442.31 € HT reste à charge de la commune 11 039.95 € TTC

Affaire n°14 : Demande de subvention – Acquisition de matériel

RAPPORTEUR : A. HENRIQUES

Monsieur le Maire informe le Conseil Municipal qu'il est nécessaire de faire l'acquisition de matériel pour l'entretien de la commune.

Filet	179.25 HT	215.10 TTC
Barnums (3)	2 595.69 HT	3 114.83 TTC
Broyeur accotement	3 583.33 HT	4 300.00 TTC
Broyeur	883.33 HT	1 060.00 TTC
TOTAL	7 241.60 HT	8 689.93 TTC

Le Conseil Départemental de la Haute-Garonne participe pour ce type d'acquisition à hauteur de 35 % de la dépense hors taxe.

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré, autorise à l'unanimité,

- De solliciter une subvention à ce titre auprès du Conseil Départemental de la Haute-Garonne
- Et d'approuver le plan de financement suivant :

- ♦ Conseil Départemental : 2 534.56 € HT
- ♦ Commune 4 707.04 € HT reste à charge de la commune 6 155.37 € TTC

7 – QUESTIONS DIVERSES : /

Fin de séance : 19h