

COMPTE RENDU DU CONSEIL MUNICIPAL DU 20 SEPTEMBRE 2021

Présents : Mesdames BALARD Marguerite, COLMAGRO Patricia, GINESTE Colette, HYGONENQ Brigitte, LABAT Sylvie, METEAU Sylvie, RIEGES Karine, SANCHEZ Elodie,
Messieurs CASSOU Jean-Marc, COLMAGRO Christian, DAUREJAT Francis, DUPUY Fabrice, GRESSE Grégory, LABAT Frédéric, SAZY Lucas, VALLEZ Cédric

Madame Brigitte HYGONENQ a été désignée secrétaire de séance.

Ordre du jour :

- Approbation du dernier compte-rendu
- Prix de la cantine
- Conditions de recours aux heures supplémentaires
- Garantie d'emprunt Tarn et Garonne Habitat
- Carrière Trotignon
- Travaux d'investissement d'éclairage public
- Requête et courriers des administrés
- Fête de la Noisette
- Questions diverses

Monsieur le Maire ouvre la séance à 18h45.

Le compte-rendu de la séance du 19 juillet est approuvé.

TARIFS REPAS CANTINE 2021/2022

Monsieur le Maire, informe les membres de l'Assemblée qu'il convient comme tous les ans de réviser les tarifs cantine.

Après réflexion avec le Conseil Municipal, il est convenu pour l'année 2021/2022 les tarifs suivant à 2.70€ pour les élèves et le repas adulte à 5.90€.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal approuve à l'unanimité les tarifs et charge Monsieur le Maire de les faire appliquer.

CONDITIONS DE RECOURS AUX HEURES SUPPLEMENTAIRES

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 ;
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.

Considérant ce qui suit :

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 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.

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 en raison des nécessités de service à la demande du Maire ou du chef de service.

Ces heures ne peuvent conduire à un dépassement de 35 heures par semaines (les heures effectuées au delà de 35 heures par semaines relèveront du régime des heures supplémentaires.

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 :

Rédacteurs territoriaux, Educateur APS, Adjoint technique, Agent de maîtrise, Adjoint administratif, Adjoint du patrimoine.

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 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.

Article 3 : Compensation des heures supplémentaires

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

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

Article 4 : Contrôle des heures supplémentaires

Le contrôle des heures supplémentaires sera effectué sur la base d'un décompte déclaratif.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

GARANTIE D'EMPRUNT TARN ET GARONNE HABITAT

Le Conseil Municipal,

Vu la demande présentée par le Directeur Général de Tarn et Garonne Habitat

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° 126257 en annexe signé entre l'Office Public d'HLM de Tarn et Garonne Habitat ci-après l'Emprunteur et la Caisse des Dépôts et Consignations

DELIBERE

Article 1 : L'assemblée délibérante de la Commune de Lavit de Lomagne (82) accorde sa garantie à hauteur de 30,00 % pour le remboursement d'un prêt d'un montant total de 288 685,00 € souscrit par l'Emprunteur auprès de la Caisse des Dépôts et Consignations, selon les caractéristiques financières et aux charges et conditions du Contrat de Prêt n° 126257 constitué d'2 Ligne du Prêt.

Ledit contrat est joint en annexe et fait partie intégrante de la présente délibération

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 du Prêt.

CARRIERE TROTIGNON

Monsieur le Maire rapporte au Conseil Municipal que Monsieur Trotignon, suite à sa nomination en tant que stagiaire de la fonction publique, est classé de par son expérience professionnelle à l'échelon 7 du grade d'adjoint technique territorial. Cet échelon conditionne son salaire qui est désormais plus bas que lors de son premier contrat au sein de la collectivité. Il propose de lui attribuer une prime compte tenu de son expertise dans le domaine de la maçonnerie. Le conseil municipal à l'unanimité accepte de lui attribuer une prime par l'intermédiaire du RIFSEEP afin qu'il bénéficie du même salaire que lors de son premier contrat. (Délibération du RIFSEEP ci -dessous).

RIFSEEP

Le Maire,

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 relative à la Fonction Publique Territoriale ;

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'Etat et ses arrêtés d'application ;

Vu l'avis du Comité Technique en date du 8 décembre 2016 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 collectivité ;

Vu la délibération en date du 12 décembre 2016 instaurant un régime indemnitaire.

Vu la délibération en date du 18 janvier 2018 modifiant les montants du régime indemnitaire.

Vu la délibération en date du 1^{er} septembre 2020 modifiant les montants du régime indemnitaire.

Sur proposition de l'autorité territoriale, les membres de l'organe délibérant de la collectivité.

DECIDENT

D'adopter le régime indemnitaire suivant:

ARTICLE 1 :

Le régime indemnitaire dont bénéficie actuellement le personnel demeure en vigueur jusqu'au 31 août 2021 inclus. La délibération en date du 1^{er} septembre 2020 portant sur le régime indemnitaire de la collectivité est abrogée.

ARTICLE 2 :

A compter du 01 septembre 2021 il est remplacé dans tous ses effets par un nouveau régime de primes et d'indemnités instauré au profit :

- **des fonctionnaires titulaires et stagiaires et agent contractuel ;**

Des cadres d'emplois suivants: adjoints administratifs, adjoints techniques

ARTICLE 3 : INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

L'IFSE tend à valoriser l'exercice des fonctions et l'expérience professionnelle de l'agent. Il convient de définir les groupes de fonctions, les critères de répartition des fonctions dans les groupes (3-1), les montants maximum annuels (3-2), les critères de modulation à l'intérieur des groupes (3-3), les cas de réexamen (3-4) et les modalités de versement (3-5).

3.1 Définition des groupes et des critères de répartition des fonctions / groupes de fonctions :

Le nombre de groupes de fonctions pour la collectivité est fixé comme suit :

Catégorie C : 2 groupes

Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même cadre d'emplois 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 ;

3.2 Détermination des fonctions par filière et des montants maximum pour les agents non logés :

Pour la catégorie C

Groupes de fonctions	Liste des fonctions-type	nb d'agent	Montants Annuels maximum
----------------------	--------------------------	------------	--------------------------

<u>Cadre d'emploi des adjoints administratifs</u>			
Groupe 1	<i>Secrétariat de mairie</i>	2	3060
Groupes de fonctions	Liste des fonctions-type		Montants Annuels maximum
<u>Cadre d'emploi des agents de maîtrise territoriaux</u>			
Groupe 1	<i>Agent de maîtrise et agent de maîtrise principal</i>	3	7000€
Groupe 2	<i>Adjoint technique territoriaux</i>	1	900 €

3.3 Détermination des critères de modulation de l'IFSE :

- relatifs aux fonctions :

- Encadrement de personnel
- Connaissances spécifiques dans un domaine précis que nul autre n'exerce.
- Responsabilité

- relatifs à l'expérience professionnel :

- Capacité à exploiter l'expérience acquise
- Approfondissement des savoirs techniques
- Formations

3.4 Modalités de réexamen :

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen en cas de changement de fonction, de changement de grade ou au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

Critères de modulation de l'IFSE en cas de changement de fonction ou de grade :

- diversification des compétences nécessaires ;
- spécialisation dans le ou les domaines de compétences ;
- élargissement des compétences, des connaissances et de la technicité ;
- mobilité ;
- consolidation des connaissances pratiques.

Critères de modulation de l'IFSE en l'absence de changement de fonction :

- approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation ;
- approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures telles que la connaissance des risques, la maîtrise des circuits de décision ;
- gestion d'un évènement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis, exemple : participation à un projet sensible et/ou stratégique induisant une exposition renforcée et prolongée et/ou des sujétions nouvelles.

3.5 Modalités de versement

L'IFSE est versée mensuellement et proratisé en fonction du temps de travail des agents.

ARTICLE 4 : COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Le CIA est basé sur la **valeur professionnelle** des agents permettant d'apprécier **l'engagement professionnel** et la **manière servir** de l'agent.

4.1 Détermination des critères de modulation de l'appréciation de la valeur professionnelle :

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 de chaque agent.

Plus généralement, seront appréciés:

- *le sens du service public,*
- *la capacité à travailler en équipe,*
- *investissement personnel*

L'appréciation de la valeur professionnelle s'effectue:

- **Par le biais de l'entretien professionnel**

4.2 Détermination par filière des montants maximum pour les agents non logés :

Pour la catégorie C

Groupes de fonctions	Liste des fonctions-type	Nb agents	Montants Annuels maximum
	<u>Adjoint administratifs</u>		
Groupe 1	<i>Secrétariat de mairie</i>	2	300€
Groupes de fonctions	Liste des fonctions-type		Montants Annuels maximum
	<u>Adjoint techniques</u>		
Groupe 1	<i>Agents de maîtrise</i>	3	700€

Le montant maximal du CIA est fixé par groupe de fonctions dans les conditions suivantes :

- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C

4.3 Modalités de versement

Le CIA est versé mensuellement et proratisé en fonction du temps de travail des agents.

ARTICLE 5 : REVALORISATION AUTOMATIQUE DE CERTAINES PRIMES

Les primes et indemnités calculées par référence à des taux forfaitaires dont le montant est indexé sur la valeur du point d'indice de la fonction publique seront revalorisées automatiquement en cas de modifications réglementaires de ces taux.

ARTICLE 6 : ECRETEMENT DES PRIMES ET INDEMNITES

En l'absence de textes propres à la FPT, il est nécessaire de s'inspirer des dispositions applicables à la FPE (*bien qu'elles ne s'imposent pas*). Le maintien du régime indemnitaire en cas d'éloignement du service est défini comme suit :

Motifs de l'absence	Conséquences sur le RIFSSEP	
	IFSE	CIA
Congé annuel	maintenu	maintenu
Congé de maladie ordinaire	maintenu	maintenu
Accident de travail / Maladie professionnelle	maintenu	maintenu
Mi-temps thérapeutique	maintenu	maintenu
Congé de maternité, paternité et adoption	maintenu	maintenu
Décharge de service pour mandat syndical	maintenu	maintenu

ARTICLE 7 : APPLICATION

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01 septembre 2021.

L'autorité territoriale de la collectivité est chargée de l'application des différentes décisions de cette délibération.

Les membres du conseil après avoir délibéré à l'unanimité :

ACCEPTENT les propositions ci-dessus dans les conditions précitées et *instaurent un régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ;*

AUTORISENT le Maire à *fixer par arrêté individuel les montants de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;*

DISENT que la présente délibération abroge les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire ;

DISENT que les crédits nécessaires à la mise en œuvre des différentes décisions sont disponibles et inscrits au budget de la collectivité aux articles et chapitre prévus à cet effet de l'année en cours.

PRÉLÈVEMENT AUTOMATIQUE

Monsieur le Maire, informe les membres de l'Assemblée qu'il convient de mettre en place le prélèvement automatique pour la facturation cantine.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal approuve à l'unanimité la mise en place du prélèvement automatique et charge Monsieur le Maire de réaliser les démarches nécessaires.

AMÉLIORATION DU SYSTEME D'ÉCLAIRAGE PUBLIC

Le Maire fait part au Conseil Municipal de la nécessité de remplacer les luminaires de l'éclairage public équipés de sources de type ballon par des ensembles équipés de modules LED.

Pour ce faire, il présente plusieurs devis au Conseil Municipal ;

Les membres du conseil après avoir délibéré à la majorité :

- Choisissent le devis de la société Lanies pour un montant de 30 423,50 € HT

- Autorisent monsieur Le Maire à signer toutes pièces relatives à ces travaux

REQUETE D'ADMINISTRES

- Rue du pont des chats où un miroir avait été sollicité pour sortir de la rue. Monsieur le Maire avait proposé à la locataire de rentrer chez elle en contre-sens. Pas de nouvelles de l'intéressée.
- Deux administrés se sont plaints d'avoir été agressés verbalement.
- Monsieur le Maire constate une recrudescence des problèmes de voisinage depuis le confinement.
- Demande de régularisation des menus végétariens à la cantine.

FETE DE LA NOISETTE

3 producteurs seront présents.

Vide grenier : décision de le rendre payant à 2€ le mètre.

Boissons offertes après la marche.

QUESTIONS DIVERSES

- Habitat Séniors. Le projet est à l'étude.
- Départ définitif des gens du voyage le week-end du 19 septembre.
- Demande à l'association Lavit asso d'être à jour de ses statuts (faire AG) afin de pouvoir organiser son salon.
- Monsieur Sabathé s'est engagé à rembourser la somme dont il est redevable à partir du mois d'octobre. Ceci en plusieurs versements d'au moins 100 € jusqu'à épuration de la somme due.