

RELEVÉ DE DÉCISIONS DU CONSEIL MUNICIPAL DU 20 DECEMBRE 2021

Présents (9) : Pierre BELBEZE, Bernard FERRARI, Nicole GAZAIX, Elisabeth GIACHETTO (maire), Jean-Jacques GIACHETTO, Stéphanie GIRARD, David MUSE, Leanne PITCHFORD, Michel PORTOLAN (arrivé à 20h46)

Personnes excusées ayant donné pouvoir à (5) :

Gérard VERDOT (1^{er} adjoint) a donné pouvoir à Bernard FERRARI ; Nathalie PRUNIER (deuxième adjointe) a donné pouvoir à Stéphanie GIRARD ; Gérard BOUDON a donné pouvoir à David MUSE ; Jean-Paul CARDALIAGUET a donné pouvoir à Jean-Jacques GIACHETTO ; Isabelle ESCUDER a donné pouvoir à Nicole GAZAIX

Absent (1) : Jeanluc BACQUET,

Secrétaire de séance : Stéphanie GIRARD

Ouverture de la séance à 20h42.

Elisabeth GIACHETTO déclare le conseil municipal ouvert avec un quorum atteint.

Madame le Maire propose un ajout et deux modifications à l'ordre du jour :

- A la demande du Sicoval, il faut prendre une délibération sur l'adoption du rapport de la CLECT (Commission Locale d'Evaluation des Charges Transférées) compétence Eaux pluviales urbaines, en plus du choix de la commune sur la subdélégation que nous avons pris au conseil municipal dernier. Je vous propose d'ajouter ce point en n° 10 de l'ordre du jour, les questions diverses devenant le point n° 11.

AVIS DES CONSEILLERS : POUR 13

- Pour des raisons techniques, les Décisions modificatives n° 3 – 4 et 5 seront portées sur une même écriture de la Décision Modificative n°3. Aucun changement dans les sommes transférées.

AVIS DES CONSEILLERS : POUR 13

- Modification du titre du point 9 : Délibération de recouvrement de dépense (et non décision modificative n°6...)

AVIS DES CONSEILLERS : POUR 13

0/ Approbation du compte rendu du conseil municipal du 18 novembre 2021

La rédaction du compte-rendu n'appelle aucune remarque de la part des conseillers municipaux.

Vote : **Pour : 14** La délibération est adoptée.

1/ Mise en place du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel)

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

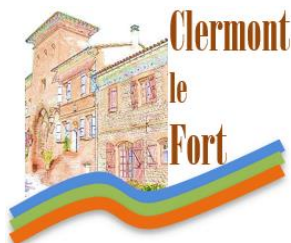
Article 1 : les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires et stagiaires, et aux contractuels de droit public exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants : adjoints administratifs territoriaux et adjoints techniques territoriaux ;

Article 2 : 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'Etat ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.



RELEVÉ DE DÉCISIONS DU CONSEIL MUNICIPAL DU 20 DECEMBRE 2021

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 ou l'établissement public 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 ; congé pour invalidité temporaire imputable au service.

Le CIA (complément indemnitaire annuel) 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 congés 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 3 : Maintien à titre individuel

Au titre du principe de libre administration des collectivités, l'organe délibérant décide de maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire perçu par les agents, dont ils bénéficiaient au titre des dispositions antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP et ce jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent. Ce montant est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

Article 4 : 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 5 : 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.

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, connaissance de l'environnement de travail.

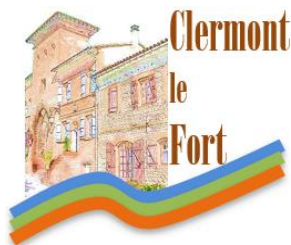
Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- tous les quatre ans, 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.

L'IFSE est versée mensuellement.

Article 6 : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

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



RELEVÉ DE DÉCISIONS DU CONSEIL MUNICIPAL DU 20 DECEMBRE 2021

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.

Seront appréciés les critères suivants : Compétences professionnelles et techniques ; Qualités relationnelles ; Compétences managériales.

Le CIA est versé annuellement au mois de décembre.

Article 7: Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA)

Cat.	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de Fonctions	Montants max annuels IFSE	Montants max annuels CIA
C	C1	Adjoint administratifs	• Secrétaire de mairie	2 400	50
	C2	Adjoint administratifs Adjoint techniques	• Agent administratif • Agent des écoles • Agent technique • Cantinière • Autres fonctions	480	50

Article 8 : 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 de permanence ; l'indemnité d'intervention ; l'indemnité horaire pour travail supplémentaire ; la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ; l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ; la prime exceptionnelle COVID-19.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal décide :

- **d'instaurer** un régime indemnitaire tenant compte 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** toutes les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire ;
- **de prévoir** et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

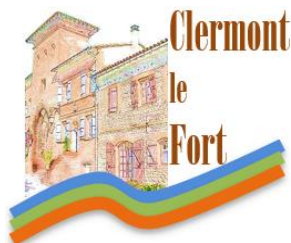
Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} janvier 2022.

Vote : Pour : 14 La délibération est adoptée.

2/ Mise en place d'un cycle annualisé

Le Maire rappelle que la définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, après avis du comité technique (article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée). Par ailleurs, le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail (article 4 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 précité).

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 :



RELEVÉ DE DÉCISIONS DU CONSEIL MUNICIPAL DU 20 DECEMBRE 2021

- 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 consécutives 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.

Le Maire rappelle en outre que l'annualisation du temps de travail est une pratique utilisée pour des services alternant des périodes de haute activité et de faible activité.

L'annualisation du temps de travail répond à un double objectif :

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

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

Le Maire rappelle enfin que pour des raisons d'organisation et de fonctionnement des services, et afin de répondre au mieux aux besoins des usagers, il convient en conséquence d'instaurer pour certains services des cycles de travail annualisés :

- **Service école**
- **Service technique- Espaces verts**

Le Conseil Municipal, Après en avoir délibéré, **DECIDE**

Article 1 : Dans le respect du cadre légal et réglementaire relatif au temps de travail, les services suivants sont soumis à un cycle de travail annualisé :

- **Service école :**
-cycle de travail avec temps de travail annualisé, rythme scolaire sur 36 semaines.
- **Service technique- Espaces verts :**
-cycle de travail saisonnier : sur un temps partiel de 17,5 h hebdomadaire : d'avril à septembre : travail 3 jours par semaine ; d'octobre à mars : travail 2 jours par semaine.

Article 2 : Les agents publics relevant d'un cycle annualisé restent soumis de plein droit à l'ensemble des droits et obligations des agents publics, tels que définis notamment par les lois n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.



RELEVÉ DE DÉCISIONS DU CONSEIL MUNICIPAL DU 20 DECEMBRE 2021

Le Maire,

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte ;
- informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois à compter de sa notification, sa réception par le représentant de l'Etat et sa publication.

Vote : **Pour : 14** La délibération est adoptée.

3 / Mise en place du temps de travail et des cycles de travail

Rappel du contexte

En effet, l'article 47 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique 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

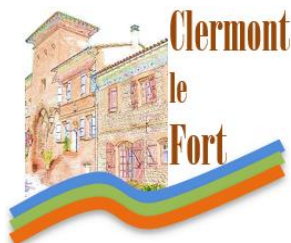
Conformément à l'article 1er du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, « les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables aux agents des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant sont déterminées dans les conditions prévues 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 : - Congés annuels : - Jours fériés :	104 jours (52x2) 25 jours (5x5) 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	→	1600 h
ou		
soit (228 jours/5 jours x 35h) = 1596 h arrondi légalement à	→	1600 h
+ Journée de solidarité		7 h
TOTAL de la durée annuelle		1607 h



RELEVÉ DE DÉCISIONS DU CONSEIL MUNICIPAL DU 20 DECEMBRE 2021

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

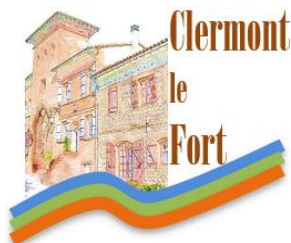
Le Conseil Municipal Après en avoir délibéré, **DÉCIDE**

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 :

Liste les services concernés et le cycle de travail correspondant :

- **Service administratif :** cycle hebdomadaire : 35h par semaine sur 5 jours ;



RELEVÉ DE DÉCISIONS DU CONSEIL MUNICIPAL DU 20 DECEMBRE 2021

- **Service technique- Espaces verts** : cycle de travail saisonnier : sur un temps partiel de 17,5 h hebdomadaire : d'avril à septembre : travail 3 jours par semaine ; d'octobre à mars : travail 2 jours par semaine.
- **Service école** : cycle de travail avec temps de travail annualisé, rythme scolaire sur 36 semaines.

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 travail de sept heures précédemment non travaillées à l'exclusion des jours de congés annuels, de la façon suivante, à savoir le fractionnement de la journée de solidarité en heures.

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 : 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.

Article 6 : 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 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.

Vote : **Pour : 14** La délibération est adoptée.

4 / Contrat groupe assurance statutaire 2022-2025

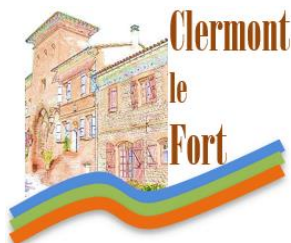
Madame le Maire informe l'Assemblée que, depuis 1992, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne (CDG31) propose une mission optionnelle d'assurance des risques statutaires afférents aux personnels territoriaux, par application des dispositions du Décret n° 86-552 du 14 mars 1986 pris pour l'application de l'article 26 alinéa 5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Ce service consiste en :

- la mise en place d'un contrat groupe d'assurance à adhésion facultative, pour le compte des structures publiques territoriales employeurs du département de la Haute-Garonne ;
- la réalisation d'une prestation de suivi des sinistres et des conditions d'application du contrat groupe et de conseil.

Après mise en concurrence par voie d'appel d'offres ouvert, le groupement Gras Savoye (Courtier mandataire) et CNP (Assureur) est titulaire du contrat groupe permettant la couverture des risques afférents aux agents affiliés à l'IRCANTEC et des risques afférents aux agents affiliés à la CNRACL.

Les deux couvertures prennent effet au 1er Janvier 2022 pour une durée de 4 ans.



RELEVÉ DE DÉCISIONS DU CONSEIL MUNICIPAL DU 20 DECEMBRE 2021

Madame le Maire indique que les conditions de couverture et les conditions financières proposées au titre du contrat groupe sont les suivantes.

Pour la couverture des risques statutaires afférents aux agents affiliés à l'IRCANTEC (agents titulaires et stagiaires dont le temps de travail est inférieur à 28 heures hebdomadaires, agents contractuels de droit public ou de droit privé) :

- Garantie :

- Congé de maladie ordinaire avec une franchise de 10 jours fermes par arrêt en maladie ordinaire
- Congé de grave maladie
- Congé de maternité, congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, congé adoption et paternité/accueil de l'enfant
- Congé pour accident ou maladie imputables au service

- Taux de cotisation : 0,60 %

- Résiliation : chaque structure adhérente peut résilier son adhésion au 1er janvier de chaque année en respectant un préavis de 2 mois.

- Conditions de garanties :

Le contrat groupe a vocation à couvrir tous les risques statutaires. Cependant, ce principe fait l'objet de quelques tempéraments.

Tout d'abord, les garanties sont établies en fonction des textes législatifs et réglementaires existants à la date de lancement de la consultation (07/09/2021) qui a permis la conclusion du contrat groupe.

Le CDG31 pourra étudier avec le titulaire du contrat groupe une évolution des garanties en fonction de l'évolution réglementaire, durant le marché.

Par ailleurs, le titulaire du contrat groupe a émis dans son offre une réserve qui sera applicable dans le cadre de l'exécution du contrat.

Ainsi, l'indemnisation des sinistres ne sera réalisée que sur production des décomptes de la Sécurité Sociale.

Prestations complémentaires

Le contrat groupe comporte des prestations complémentaires, à savoir :

- la gestion des dossiers via un extranet et les formations à son utilisation ;
- le suivi et l'analyse des statistiques de sinistralité ;
- l'organisation et la prise en charge de contrôles médicaux (contre-visites médicales et expertises médicales) ;
- la mise en œuvre de recours contre tiers responsables permettant le recouvrement de sommes non couvertes par l'assurance ;
- une assistance psychologique et sociale à destination des agents ;
- des formations en prévention à l'initiative du CDG31 ;
- des prestations d'accompagnement spécifiques (gestion de crise notamment) sur devis préalable.

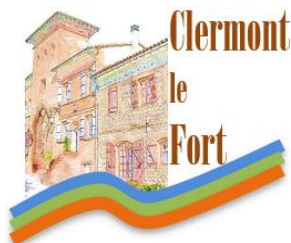
Pour la couverture des risques statutaires afférents aux agents affiliés à la CNRACL (agents titulaires et stagiaires dont le temps de travail est supérieur ou égal à 28 heures hebdomadaires)

Cinq choix de couverture et de taux sont proposés aux structures publiques territoriales employeurs comptant un effectif inférieur ou égal à 30 agents CNRACL.

- Garanties et taux :

Choix	Garanties	Taux*
1	Décès Accident et maladie imputable au service Accident et maladie non imputable au service Seule franchise : Maladie ordinaire avec une franchise de 10 jours fermes par arrêt	8,11%

* Majoration Décès : le marché prévoit qu'en cas de reconduction du dispositif transitoire applicable en 2021, une majoration de 0,07% sera appliquée.



RELEVÉ DE DÉCISIONS DU CONSEIL MUNICIPAL DU 20 DECEMBRE 2021

- Résiliation : chaque structure adhérente peut résilier son adhésion au 1er janvier de chaque année en respectant un préavis de 2 mois.

- Conditions de garanties

Le contrat groupe a vocation à couvrir tous les risques statutaires. Cependant, ce principe fait l'objet de quelques tempéraments.

Tout d'abord, les garanties sont établies en fonction des textes législatifs et réglementaires existants à la date de lancement de la consultation (07/09/2021) qui a permis la conclusion du contrat groupe.

Le CDG31 pourra étudier avec le titulaire du contrat groupe une évolution des garanties en fonction de l'évolution réglementaire, durant le marché.

Par ailleurs, le titulaire du contrat groupe a émis dans son offre des réserves qui seront applicables dans le cadre de l'exécution du contrat.

Ainsi, il convient de préciser que :

- l'assureur ne couvrira que pendant une période de 12 mois le maintien du demi-traitement réalisé par application des dispositions du décret n°2011-1245 du 5/10/2011 (périodes transitoires en cas d'attente d'une décision de l'administration en matière de réintégration, de reclassement ou de mise en disponibilité pour raison de santé et périodes à l'issue de la période préparatoire au reclassement dans l'attente de mise en retraite pour invalidité) ;

- une procédure d'arbitrage pourra être mise en œuvre dès lors qu'une demande de mise en jeu des garanties du contrat est formulée par l'assuré dont la décision est contraire aux avis rendus par la commission de réforme ou aux conclusions du médecin agréé : ainsi une expertise d'arbitrage pourra être mise en œuvre si l'assuré demande la mise en jeu des garanties alors que :

- la commission de réforme ne reconnaît pas l'imputabilité ;
- l'assuré reconnaît l'imputabilité sans saisir la commission de réforme et en présence de conclusions de l'expert ne validant pas l'imputabilité.

- en matière de congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), l'indemnisation par l'assureur sera accordée jusqu'à la date fixée par la Commission départementale de réforme : en l'absence de date précisée, l'assureur indemniserà dans la limite de 180 jours après la date de la séance de la commission départementale de réforme ou du rapport de la dernière expertise indiquant l'aménagement du poste de travail ou le reclassement.

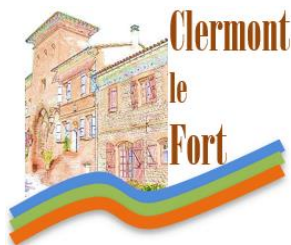
- Prestations complémentaires

Le contrat groupe comporte des prestations complémentaires, à savoir :

- la gestion des dossiers via un extranet et les formations à son utilisation ;
- le suivi et l'analyse des statistiques de sinistralité ;
- l'organisation et la prise en charge de contrôles médicaux (contre-visites médicales et expertises médicales) ;
- la mise en œuvre de recours contre tiers responsables permettant le recouvrement de sommes non couvertes par l'assurance ;
- une assistance psychologique et sociale à destination des agents ;
- des formations en prévention à l'initiative du CDG31 ;
- des prestations d'accompagnement spécifiques (gestion de crise notamment) sur devis préalable.

Madame le Maire précise que les adhésions à chacune des couvertures (risques statutaires afférents aux agents affiliés à l'IRCANTEC et risques statutaires afférents aux agents affiliés à la CNRACL) sont totalement indépendantes. Il précise en outre que les taux sont garantis pendant deux ans à couverture constante. A compter du 1er Janvier 2024, ils pourront être révisés dans les conditions fixées par le marché.

Madame le Maire indique que le CDG31 propose aux employeurs territoriaux du département de la Haute-Garonne d'adhérer à ce contrat groupe, pour chacune des couvertures.



RELEVÉ DE DÉCISIONS DU CONSEIL MUNICIPAL DU 20 DECEMBRE 2021

Ce service est mis en œuvre par le CDG31 mobilise une équipe de 5 conseillères en assurance, sous la responsabilité d'un responsable de service.

Il donne lieu à la signature d'une convention d'adhésion et à la perception par le CDG31 d'une rémunération spécifique par couverture souscrite, d'un montant représentant 5% du montant de la prime d'assurance, avec une perception minimale de 25 €.

Après discussion, l'Assemblée décide :

- **d'adhérer** au service Contrats-groupe du CDG31 à l'occasion de la mise en place du contrat groupe d'Assurance statutaire 2022/2025, aux conditions ci-après exposées :
- **de souscrire** à la couverture afférente aux agents affiliés à l'IRCANTEC ;
- **d'autoriser** Madame le Maire à signer tous les documents contractuels et conventionnels afférents aux décisions précédentes, ainsi qu'à procéder au choix des variables de couverture (bases de l'assurance et de couverture au titre des rémunérations assurées) ;
- **d'inscrire** au Budget de la commune les sommes correspondant au recours à la mission optionnelle du CDG31 et aux primes annuelles d'assurance.

Vote : **Pour : 14** La délibération est adoptée.

5 / Autorisation au maire engagement dépenses d'investissement

Madame le Maire propose de prendre une délibération qui autorise à engager des crédits d'investissement à hauteur d'un quart des crédits votés l'année précédente (hors emprunts) soit ¼ de 24880€ c'est-à-dire 6220€ maximum. Afin de régler les factures d'investissement avant le vote du budget.

Après en avoir délibéré, le conseil Municipal DECIDE

- D'engager, liquider et mandater les crédits d'investissement tels que défini ci-dessus

Et autorise le Maire à :

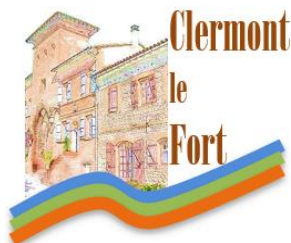
- Engager ces dépenses avant le vote du budget 2022

Vote : **Pour : 14** La délibération est adoptée.

6 / Décision modificative n°3

Désignation	Dépenses		Recettes	
	Diminution de crédits	Augmentation de crédits	Diminution de crédits	Augmentation de crédits
FONCTIONNEMENT				
D 6226 : Honoraires	3 000,00 €			
TOTAL D 011 : Charges à caractère général	3 000,00 €			
D 6338 : Autres impôts & taxes		39,00 €		
D 6411 : Personnel titulaire		1 637,86 €		
D 6413 : Personnel non titulaire		1 863,66 €		
D 6413 : Personnel non titulaire		3 000,00 €		
D 6451 : Cotisations à l'URSSAF		459,48 €		
TOTAL D 012 : Charges de personnel		7 000,00 €		
D 022 : Dépenses imprévues Fonct	1 863,66 €			
D 022 : Dépenses imprévues Fonct	1 637,86 €			
D 022 : Dépenses imprévues Fonct	459,48 €			
D 022 : Dépenses imprévues Fonct	39,00 €			
TOTAL D 022 : Dépenses imprévues Fonct	4 000,00 €			
Total	7 000,00 €	7 000,00 €		
Total Général		0,00 €		0,00 €

Madame le Maire informe les conseillers municipaux que le montant du chapitre 65 « Autres charges de gestion courante » n'est pas suffisant pour couvrir les dépenses restant à mandater d'ici le 31/12/2021.



RELEVÉ DE DÉCISIONS DU CONSEIL MUNICIPAL DU 20 DECEMBRE 2021

Madame le Maire explique qu'il faut faire un virement du chapitre 011 vers le chapitre 65 pour un montant de 2 000 €. En conséquence, il convient d'effectuer une régularisation d'écriture sur l'exercice 2021.

Désignation	Dépenses		Recettes	
	Diminutions de Crédits	Augmentation de Crédits	Diminutions de Crédits	Augmentation de Crédits
FONCTIONNEMENT				
D615231 Voierie	2 000,00 €			
TOTAL D 011 : Charges à caractère général	2 000,00 €			
D65541 Compensation charges territoriales		2 000,00 €		
TOTAL 65 : Autres charges gestion courante		2 000,00 €		

Après en avoir délibéré, le conseil Municipal décide :

- D'acter l'écriture du chapitre 011 vers le chapitre 65 pour un montant de 2 000,00€

Et autorise le Maire à :

- Ordonner l'écriture de rectification sur l'exercice 2021.

Vote : **Pour : 14** La délibération est adoptée.

7 / Délibération de recouvrement de dépense

Madame le Maire informe les conseillers municipaux que la Commune doit comptabiliser une provision pour dépréciations des créances douteuses.

Certaines créances de cantine ne seront pas honorées (personnes en surendettement). Cette provision permet d'étaler, sur plusieurs exercices l'incidence de ses charges. Cette provision permettra de lisser la charge résultant de la demande d'admission en non-valeur et/ou de créances éteintes suite à un constat d'irrecouvrabilité de la créance. Le montant de cette provision correspond à 15% du montant des créances non recouvrées de plus de 2 ans. En conséquence, il est proposé d'effectuer pour un montant de 261 €, une dépense de fonctionnement au chapitre 68 (c/6817)

Après en avoir délibéré, le conseil Municipal autorise Madame le Maire à effectuer : sur le chapitre 68 (c/6817) une dépense de fonctionnement pour un montant de 261,00 €.

Vote : **Pour : 14** La délibération est adoptée.

8 / Adoption CLECT

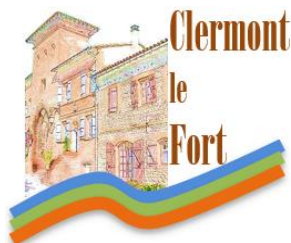
Elisabeth GIACHETTO précise que ce point qui a été ajouté à l'ordre du jour est une formalité car, en séance du 18 novembre dernier, le Conseil Municipal s'est positionné sur le **choix de la gestion totale de la gestion des eaux pluviales urbaines**.

Il faut également approuver le rapport, en annexe ci-joint, ainsi que les tableaux de retenues sur AC 2020-2021 et 2022.

Vote : **Pour : 14** La délibération est adoptée.

9 / Questions diverses

1/ L'association de **Prévention Routière** et **les Resto du Cœurs** nous ont adressé une demande de subvention. Avis du conseil municipal : Financièrement, il nous est difficile d'accéder à ces demandes.



RELEVÉ DE DÉCISIONS DU CONSEIL MUNICIPAL DU 20 DECEMBRE 2021

2/ Le 15 décembre 2021 un séminaire a été organisé par le Sicoval autour du thème « **Entre ville et campagne : doit-on vraiment choisir ?** » qui a pour ambition d'écrire un nouveau Projet de Territoire sur le reste du mandat. Un projet phare par an sera étudié, avec l'AUAT (Agence d'Urbanisme et d'Aménagement Toulouse aire métropolitaine) et les conseillers municipaux qui voudront participer. Cette année le sujet est « l'attractivité du territoire du Sicoval et comment intégrer les habitants dans notre politique d'accueil ».

Sur la **loi résilience et climat**, trois mots clés sont importants : **EVITER, REDUIRE, COMPENSER.**

Il nous a été expliqué qu'en premier lieu il fallait EVITER de consommer de l'espace agricole.

Puis, si ce n'est pas possible (avec une argumentation forte) il fallait REDUIRE cette artificialisation.

Enfin, si ce n'est toujours pas possible (avec une argumentation très forte) il fallait COMPENSER (par une re naturalisation d'espace urbanisé (style parking...)) ;

Cette nuance est très importante pour nous, il faudra faire notre projet de PLU en fonction de ces 3 mots clés.

La période de référence pour la réduction à 50 % des espaces à ne pas dépasser (c'est un maximum et pas une norme) est de 2011 à 2021.

L'application de la loi résilience et climat est immédiate. Les maires de petites communes rurales d'insurgent devant cette loi trop restrictive pour leur territoire.

Elisabeth GIACHETTO insiste pour que les conseillers municipaux participent activement à ce projet de territoire sur le mandat. Il faut absolument que notre commune soit représentée à ces réunions de travail. Sans cela, nous perdrons des informations capitales à l'élaboration de notre PLU.

3/ Dématérialisation des demandes d'urbanisme.

Au 1^{er} janvier 2022, les communes ont obligation de dématérialiser les demandes d'urbanisme qui seraient adressées en papier.

Pour cela, il faudra scanner le dossier haute définition (300 dpi minimum) puis l'envoyer sur une plateforme du Sicoval pour l'instant, puis de l'état par la suite. Pour cela, il va falloir s'abonner rapidement à une sauvegarde en ligne, créer une adresse mail spécifique : urbanisme@clermont-le-fort.fr, disposer d'un grand écran (27' minimum). Bref, une réorganisation du travail du personnel mais aussi des élus, et qui va entraîner une dépense immédiate. Je charge le premier adjoint, Gérard Verdot, de toute commande, de tout achat nécessaire et de l'organisation technique de la DematADS.

Cette organisation va entraîner un surcout de l'instruction des dossiers par le Sicoval et sera retenu sur l'Attribution de Compensation 2022, sans aide de l'état.

Pour exemple, l'instruction pour une déclaration préalable (piscine, garage) sera tarifée 174 € à la commune, un Permis de construire d'une maison individuelle sera facturé 340 €.

4/ **Point sur la souscription à la Fondation du Patrimoine** concernant la 'Réhabilitation du clocher et des cloches de l'église Saint Pierre'. A l'heure actuelle, le total des dons perçus s'élève à 3770 €.

Pour comparaison, la souscription de 2014 avait collecté 7120 € de dons, somme qui sera reversée au projet actuel. **Il reste quelques jours pour profiter de la réduction d'impôts pour les donateurs privés ou pour les entreprises !**

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 22h01.