



## CONSEIL MUNICIPAL DU 15 Décembre 2021 à 18 Heures

### Ordre du jour :

- 1) **Compte rendu du dernier conseil municipal du 27/10/2021 Voté**
- 2) **Délibération Convention territoriale Globale**
- 3) **Décision Modificative 2021/03 Budget m49 pour supplément réseau assainissement. 900 Euros (fin de chantier) + Pompe de relevage Chemin du Pla : 2 883.72 € Total 3 783.72 €**
- 4) **Délibération RIFSEP (Document en PJ)**
- 5) **Questions diverses**

### Absent(s) Excusé(s) :

Mme DEVAILLY Isabelle qui a donné procuration à M. CAUX Claude.

Mme MAURY Sophie qui a donné procuration à M. FALCOU Jean-Pierre.

Mme FOUCHARD Ghislaine qui a donné procuration à M. LABEDA Bernard.

M.FAURE Jérémy qui a donné procuration à M. RIQUET Olivier.

**Désignation d'un secrétaire de séance : DANIEL TORREGROSA**

### **-1- Délibération- Convention Territorial Globale 2021/034**

Monsieur le Maire expose au Conseil Municipal la nécessité de signer une convention Territorial Globale :

**L'accueil de loisirs associé à l'école (ALAE) de votre commune**, animé par l'association Les Francas est soutenu par la Caisse d'Allocations familiales de l'Aude au travers de la Prestation de service ordinaire (PSO).

La caisse d'Allocations familiales dans un souci de mieux accompagner les structures et leurs gestionnaires propose dès cette année, un complément à la prestation de services ordinaire, **le Bonus territoire**. La structure citée ci-dessous pourrait en être bénéficiaire.

La mise en place de ce complément de contractualisation est obligatoirement accompagnée **de la signature d'une Convention Territoriale Globale (Ctg)**, dont le signataire est la commune qui soutient financièrement l'ALAE et **sous réserve que cet accompagnement financier de la commune se poursuive.**



Cette Convention Territoriale Globale couvre l'ensemble du territoire de la Communauté de communes et **elle est signée par le Président de la communauté de communes et par l'ensemble de maires des communes portant compétence sur l'activité de structures pouvant bénéficier du bonus territoire.**

**En conséquence, afin de pouvoir faire bénéficier le gestionnaire de la structure du bonus territoire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, nous vous proposons de vous engager dans cette démarche c'est-à-dire de vous engager à signer la Convention Territoriale Globale en décembre 2021 et à poursuivre le soutien financier de cet ALAE animé par la Communauté des communes.**

Dans un souci de permettre à mes services de commencer les diligences administratives, **je vous demande de bien vouloir signer la lettre d'engagement dont proposition ci-jointe et de la retourner par retour de mail à Mme Marie-Pierre GARCIA, Chargée de Conseil et Développement à la Caf de l'Aude qui est à votre disposition pour vous apporter tout complément d'information.**

**Vote à l'unanimité.**

#### **-2- Décision Modificative N° 2021/03 BUDGET M49**

Les travaux de réhabilitation des eaux usées sont terminés. Les crédits ouverts aux articles du budget M49 ne sont pas suffisants, il est nécessaire de procéder au réajustement des comptes budgétaires et d'approuver la décision modificative suivante :

Crédits à réduire opération 10001 (Schéma directeur de l'eau) : - 3 783.72 €

Versement de crédits opération 10002 (Réhabilitation des eaux usées) : + 3 783.72 €

**Vote à l'unanimité.**



### **-3- Délibération- Délibération RIFSEP 2021/035**

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants (*sélectionner les cadres d'emplois concernés dans la structure*) :

- *Administrateurs territoriaux ;*
- *Attachés territoriaux ;*
- *Secrétaires de mairie ;*
- *Rédacteurs territoriaux ;*
- *Adjointes administratifs territoriaux ;*
- *Ingénieurs en chef territoriaux ;*
- *Agents de maîtrise territoriaux ;*
- *Adjointes techniques territoriaux ;*
- *Conservateurs territoriaux du patrimoine ;*
- *Conservateurs territoriaux de bibliothèques ;*
- *Attachés territoriaux de conservation du patrimoine ;*
- *Bibliothécaires territoriaux ;*
- *Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques ;*
- *Médecins territoriaux ;*
- *Biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux ;*
- *Conseillers socio-éducatifs territoriaux ;*
- *Assistants socio-éducatifs territoriaux ;*
- *Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;*
- *Agents sociaux territoriaux ;*
- *Educateurs territoriaux des APS ;*
- *Opérateurs territoriaux des APS ;*
- *Adjointes territoriaux du patrimoine ;*
- *Animateurs territoriaux ;*
- *Adjointes d'animation 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.

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, le RIFSEEP (*uniquement l'IFSE ou uniquement le CIA, ou les 2*) sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- *congés de maladie ordinaire (traitement maintenu pendant les 3 premiers mois puis réduit de moitié pour les 9 mois suivants) ;*
- *congés annuels (plein traitement) ;*
- *congés pour accident de service ou maladie professionnelle (plein traitement) ;*
- *congés d'invalidité temporaire imputable au service (CITIS) (plein traitement) ;*
- *congés de maternité, de paternité et d'adoption (plein traitement).*

Il sera suspendu en cas congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

*Possibilité de mettre en place des dispositions propres à la structure.*

*Exemples :*

- *le RIFSEEP (uniquement l'IFSE ou uniquement le CIA, ou les 2) sera suspendu en cas de congé de maladie ordinaire, pour accident de service, pour maladie professionnelle ou CITIS, de longue maladie, de longue durée, de grave maladie;*
- *le RIFSEEP (uniquement l'IFSE ou uniquement le CIA, ou les 2) sera suspendu en cas de congé de maladie ordinaire, pour accident de service, pour maladie professionnelle ou CITIS, de longue maladie, de longue durée, de grave maladie après un délai de carence fixé à ..... jours.*

### Article 3 : Maintien à titre individuel

Les organes délibérants des structures publiques territoriales 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 par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence (article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale).

### 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 (*le CIA est facultatif*).

### 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 (*affiner ces critères*) ;
- de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions (*affiner ces critères*) ;
- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (*affiner ces critères*).

	Exemples de critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique	Niveau du poste dans l'organigramme. Le nombre de niveaux et les points sont adaptables à votre propre organisation
	Nombre de collaborateurs (encadrés indirectement et directement)	Agents directement sous sa responsabilité
	Type de collaborateurs encadrés	A déterminer pas la structure publique territoriale (cadres dirigeants, cadres de proximité, agents d'exécution, ...)
	Niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en termes d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement)
	Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	A déterminer pas 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
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	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
	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

	d'évaluation IFSE	Définition du critère
	<b>Champ d'application/polyvalence</b>	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"
	<b>Diplôme</b>	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste
	<b>Habilitation/certification</b>	Le poste nécessite-t-il une habilitation et ou une certification? (ex : permis CACES, habilitation électrique, habilitation HACCP, certification qualité, autorisation de conduite, ...)
	<b>Autonomie</b>	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)
	<b>Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier)</b>	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel ou une langue étrangère dans le cadre de ses activités.
	<b>Rareté de l'expertise</b>	Il s'agit ici de la valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi (ex : médecin)
	<b>Actualisation des connaissances</b>	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour (ex : pour un juriste marchés publics, indispensable vu les évolutions régulières de la réglementation)
<b>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</b>	<b>Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)</b>	C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points (points à cumuler pour un total maximum de 3)
	<b>Risque d'agression physique</b>	A déterminer pas la structure publique territoriale (fréquent, ponctuel, rare, ...)
	<b>Risque d'agression verbale</b>	A déterminer pas la structure publique territoriale (fréquent, ponctuel, rare, ...)
	<b>Exposition aux risques de contagion(s)</b>	A déterminer pas la structure publique territoriale (fréquent, ponctuel, rare, ...)
	<b>Risque de blessure</b>	A déterminer pas la structure publique territoriale (très grave, grave, légère, ...)
	<b>Itinérance/déplacements</b>	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.
	<b>Variabilité des horaires</b>	A déterminer pas la structure publique territoriale (fréquent, ponctuel, rare, ...)
	<b>Contraintes météorologiques</b>	A déterminer pas la structure publique territoriale (fortes, faibles, sans objet, ...)
	<b>Travail posté</b>	Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement (ex : agent d'accueil)
	<b>Obligation d'assister aux instances</b>	Instances diverses : conseils municipaux/communautaires/d'administration, bureaux, CAP, CT, CHSCT, conseils d'école, ...)
	<b>Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...)</b>	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
	<b>Engagement de la responsabilité juridique</b>	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
	<b>Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)</b>	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
	<b>Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime</b>	Travail le week-end/dimanche et jours fériés/la nuit
	<b>Gestion de l'économat (stock, parc automobile)</b>	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.
<b>Impact sur l'image de la collectivité</b>	Impact du poste sur l'image de la collectivité (ex : un poste en contact direct avec le public a potentiellement un impact immédiat car visible)	

connaissance acquise par la pratique et repose sur (*proposition de définition de l'expérience professionnelle*) la capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

Exemple d'indicateur	Définition de l'indicateur	Echelle d'évaluation	Nombre de points à titre d'exemple	Montant mensuel à titre d'exemple
Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	Mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure	Expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	4	De 31€ à 50€
		Maîtrise	3	De 21€ à 30€
		Opérationnel	2	De 11€ à 20€
		Débutant	1	De 1€ à 10€

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.

L'IFSE est versée mensuellement (*possibilité de prévoir une autre périodicité de versement*).

Les montants maximums annuels fixés par cadre d'emplois et groupes de fonctions sont disponibles pages 12 et 13 du livret réglementaire accessible sur le site internet [www.cdg31.fr](http://www.cdg31.fr).

#### Article 6 : 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 (*liste non exhaustive*) :

- *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.*

	Exemples de critères d'évaluation CIA	Définition du critère
<b>Compétences professionnelles et techniques</b>	<b>Connaissance des savoir-faire techniques</b>	Connaissances réglementaires et connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées
	<b>Fiabilité et qualité de son activité</b>	Niveau de conformité des opérations réalisées
	<b>Gestion du temps</b>	Organisation de son temps de travail, ponctualité, assiduité
	<b>Respect des consignes et/ou directives</b>	Ordre d'exécution, obligations statutaires (devoir de réserve, ...), règlement intérieur, hygiène/sécurité, ...
	<b>Adaptabilité et disponibilité</b>	Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles et à assurer la continuité du service
	<b>Entretien et développement des compétences</b>	Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles
	<b>Recherche d'efficacité du service rendu</b>	Capacité à prendre en compte la finalité de son activité et à rechercher la qualité du service rendu
<b>Qualités relationnelles</b>	<b>Relation avec la hiérarchie</b>	Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité
	<b>Relation avec les collègues</b>	Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle
	<b>Relation avec le public</b>	Politesse, écoute, neutralité et équité
	<b>Capacité à travailler en équipe</b>	Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information
<b>Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des</b>	<b>Accompagner les agents</b>	Capacité à écouter, comprendre et accompagner les ressources humaines placées sous sa responsabilité
	<b>Animer une équipe</b>	Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail. Structurer l'activité, gérer les conflits Capacité à déléguer
	<b>Gérer les compétences</b>	Capacité à gérer le potentiel de son équipe, à cerner les

	d'évaluation CIA	Définition du critère
fonctions d'un niveau supérieur		besoins en formations des agents et à proposer des actions adaptées
	<b>Fixer des objectifs</b>	Capacité à décliner les objectifs du service en objectifs individuels et à en évaluer les résultats
	<b>Superviser et contrôler</b>	Capacité à s'assurer de la bonne réalisation des tâches et activités de l'équipe
	<b>Accompagner le changement</b>	Capacité à accompagner les évolutions de son secteur et/ou de sa structure en créant l'adhésion
	<b>Communiquer</b>	Circulation ascendante et descendante de l'information et communication au sein de l'équipe. Transversalité managériale
	<b>Animer et développer un réseau</b>	Capacité à rencontrer les acteurs de sa profession, à tisser des relations durables et enrichissantes professionnellement
	<b>Gestion de projet</b>	Capacité à entreprendre avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini
	<b>Adaptabilité et résolution de problème</b>	Capacité à trouver des solutions pertinentes à des problèmes professionnels complexes. Prise d'initiative

Le CIA est versé annuellement au mois de décembre (*possibilité de prévoir une autre périodicité de versement*).

Les montants maximums annuels fixés par cadre d'emplois et groupes de fonctions sont disponibles sur le site internet [www.cdg11.fr](http://www.cdg11.fr) à l'onglet : [Accueil](#) / [Carrières & Statut](#) / [La rémunération](#) / [Le RIFSEEP](#) / Le RIFSEEP - Montants plafond

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

Compléter les plafonds réglementaires précisés dans les arrêtés et disponibles sur le site internet [www.cdg11.fr](http://www.cdg11.fr) à l'onglet : [Accueil](#) / [Carrières & Statut](#) / [La rémunération](#) / [Le RIFSEEP](#) / Le RIFSEEP - Montants plafond

Cat.	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de Fonctions	Montants max annuels IFSE	Montants max annuels CIA	PLAFONDS indicatifs réglementaires (IFSE+CIA) (à préciser en fonction du cadre d'emplois)
A	A1					
	A2					
	A3					
	A4					
B	B1	Rédacteurs Assistants socio-éducatifs	Responsable RH Responsable de service	3 000€	1 000€	19 860€ 13 600€
	B2					
	B3					
C	C1					
	C2					

## 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 (sélectionner les primes concernées) :

- 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 ;
- la prime d'encadrement éducatif de nuit ;
- 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 ;
- les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13<sup>ème</sup> mois, ...)
- la prime d'intéressement à la performance collective des services ;
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections
- l'indemnité de régisseur d'avancer et ou de recettes.

Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante 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 (ou le Président) 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 (préciser si toutes les délibérations sont concernées) ;
- de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Sous réserve de la parution des arrêtés d'application, les dispositions de la présente délibération prendront effet au ....J...../20..... (au plus tôt 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'Etat dans le département).

**Vote à l'unanimité.**

## Questions diverses

-Contrat le Jardinier : Les agents souhaitent effectuer certaines tâches d'entretien des espaces verts- Nouvelle proposition de contrat avec l'entreprise le jardinier.

-Travaux divers sur le réseau de l'eau et de l'assainissement et voirie. : Rue de l'église de nombreuses conduites cassées, sur la montée et sur la distribution du réseau d'eau. L'entreprise effectue les changements nécessaires compte tenue de la vétusté des réseaux. Il est prévu une demande d'aide pour réhabiliter le réseau sur 1 km 700. Nous attendons le devis pour déposer les demandes de subventions sur 2022.

Fin de séance 20 H 30

Le Maire

C. Cuxac

