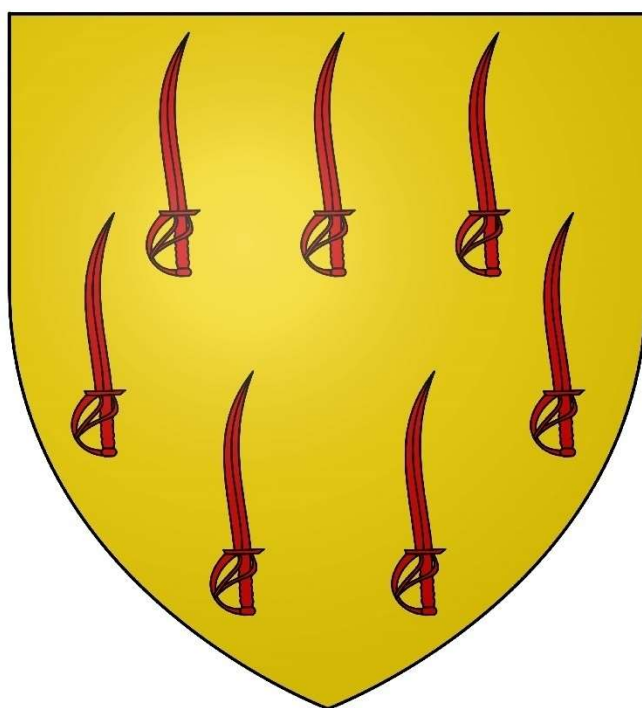


PROCÈS VERBAL CONSEIL MUNICIPAL

Mairie de
SABARAT



Ariège - Pyrénées
Occitanie

12 NOVEMBRE 2021

FEUILLE DE PRÉSENCE

L'an deux mille vingt et un, le 12 novembre 2021 à 21h00, le Conseil Municipal légalement convoqué le 04 novembre 2021 s'est réuni en session ordinaire, à la Salle de la Mairie, à huis clos, sous la présidence de **Laurent MILHORAT**, Maire.

NOM Prénom	Fonction	Présent	Absent	Procuration à
MILHORAT Laurent	Maire	X		
REY Didier	Maire Adjoint	X		
LACANAL Carole	Maire Adjointe	X		
BARRE Patricia	Maire Adjointe	X		
BAQUIE Agnès	Conseillère Municipale	X		
BRIERE Stéphanie	Conseillère Municipale		X	LACANAL Carole
BUSCAIL Arnaud	Conseiller Municipal	X		
ESQUIROL William	Conseiller Municipal		X	MILHORAT Laurent
LAPEYRE Gwenaëlle	Conseillère Municipale		X	
PONS Magnolia	Conseillère Municipale	X		
THEUILLON Jean-François	Conseiller Municipal	X		

Secrétaire de séance : Madame LACANAL Carole a été désignée en qualité de secrétaire par le conseil municipal (art L. 2121-15 du CGCT).

Monsieur MILHORAT, Maire, remercie les élus de leur présence, il ouvre la séance à vingt-et-une heures.

ORDRE DU JOUR

Ordre du jour session du conseil municipal du 12 novembre 2021 à 21 heures :

- Approbation du Compte rendu du conseil municipal du 20 Octobre 2021.
- **COMMUNE (Personnel)** – Délibération fixant les taux de promotion pour les avancements de grade.
- **COMMUNE (Personnel)** – Mise en place du RIFSEEP.
- **COMMUNE (Finances)** – Décision Modificative N° 1 - BP 2021.
- **COMMUNE (Subvention)** – Demande Subventions 2022 - Mise en place Alarme Incendie.
- **QUESTIONS DIVERSES**

DÉROULEMENT DE SÉANCE

1 - APPROBATION COMPTE RENDU DU DERNIER CONSEIL MUNICIPAL

Monsieur le Maire propose à l'assemblée d'approuver le compte rendu de séance du 20 Octobre 2021, jointe à la convocation de la séance de ce jour.

Adopté à l'unanimité

2 – DÉLIBÉRATION FIXANT LES TAUX DE PROMOTION POUR LES AVANCEMENTS DE GRADE.

Rapporteur : Monsieur le Maire.

Contexte :

Monsieur le Maire rappelle que l'avancement de grade est un mode de progression qui permet, au sein d'un même cadre d'emplois, d'accéder au grade immédiatement supérieur.

Il ne constitue pas un droit et peut être accordé aux fonctionnaires dont la valeur professionnelle le justifie.

A compter du 1er janvier 2021, l'avis préalable de la Commission Administrative Paritaire a été supprimé en matière d'avancement de grade.

Tout avancement de grade impose au préalable :

- le respect des critères statutaires d'échelon, d'ancienneté, et d'examen professionnel (le cas échéant),
- le respect des quotas éventuellement imposés par le statut particulier du cadre d'emploi concerné,
- la création préalable de l'emploi concerné par l'assemblée délibérante répondant à un accroissement des besoins d'encadrement dans la collectivité ou la nécessité de répondre à un besoin de technicité accru.

En vertu de l'alinéa 2 de l'article 49 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, l'assemblée délibérante doit fixer, après avis du CT, le taux de promotion à appliquer aux grades d'avancement. La loi ne prévoit pas de ratio plancher ou de plafond (entre 0 et 100%).

Ainsi, il est proposé au Conseil Municipal de fixer les taux d'avancement à 100 % pour chaque grade accessible par voie d'avancement de grade.

La fixation de ce taux de promotion à 100% ne doit pas entraîner des avancements systématiques, au risque de dénaturer le sens même de cette possibilité de déroulement de carrière.

Il convient donc de rappeler que les agents remplissant les conditions à l'avancement de grade seront portés au tableau annuel d'avancement, sous réserve d'un avis favorable de l'autorité territoriale et que les critères à prendre en compte sont les suivants :

- Poste et missions dévolues
- Cohérence entre l'emploi exercé et la filière de l'agent
- Prise en compte de l'évaluation professionnelle sur 3 ans
- Avis du supérieur hiérarchique
- Obtention du concours ou de l'examen professionnel
- Effort de formation
- Capacités financières de la collectivité
- Agent ne faisant pas l'objet d'une sanction au cours de 3 dernières années

- Agent en situation de congé longue maladie, congé longue durée, accident du travail, maladie professionnelle et maladie ordinaire de plus de 6 mois
- Instauration d'un délai minimum de deux ans entre deux avancements de grade.

Tel est l'objet de la présente délibération.

DELIBERATION

OBJET: DÉLIBÉRATION FIXANT LES TAUX DE PROMOTION POUR LES AVANCEMENTS DE GRADE

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment l'article 49 ;

Vu l'avis du comité technique en date du 12 octobre 2021.

Le Maire rappelle à l'assemblée :

Monsieur le Maire rappelle qu'il appartient à chaque assemblée délibérante de fixer, après avis du Comité Technique, le taux permettant de déterminer, à partir du nombre d'agents remplissant les conditions pour être nommés à un grade d'avancement, le nombre maximum de fonctionnaires pouvant être promus à ce grade (hormis pour le cadre d'emploi des agents de police municipal).

La délibération doit fixer ce taux pour chaque grade accessible par la voie de l'avancement de grade. Il peut varier entre 0 et 100%.

Monsieur le Maire précise que le taux retenu, exprimé sous la forme d'un pourcentage, reste en vigueur tant qu'une nouvelle décision de l'organe délibérant ne l'a pas modifié.

Le cas échéant : Dans l'hypothèse où par l'effet du pourcentage déterminé le nombre maximum de fonctionnaires pouvant être promus n'est pas un nombre entier, Monsieur le Maire propose de retenir l'entier supérieur (ou inférieur).

Le conseil municipal, après en avoir délibéré,

DECIDE

Article 1 :

D'accepter la proposition de Monsieur le Maire et de fixer, à partir de l'année 2022, le taux à 100% pour l'ensemble des grades de la collectivité.

Article 2 :

Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Toulouse dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

Lecture de la délibération
Adoptée à l'unanimité

3 – MISE EN PLACE DU RIFSEEP.

Rapporteur : Monsieur le Maire.

Contexte :

Monsieur le Maire rappelle que le régime indemnitaire se définit comme un complément de rémunération. Les avantages consentis au titre du régime indemnitaire ont un caractère facultatif, qui découle de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 et du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991. Les primes et indemnités sont instituées par un texte législatif ou réglementaire (principe de légalité). Elles sont versées dans la limite des montants versés aux agents de l'Etat (principe de parité).

L'Etat a décidé de mettre en place un nouveau régime indemnitaire en 2014 :

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

Le RIFSEEP a vocation :

- à s'appliquer à tous les agents, quels que soient leurs grades ou leurs filières,
- à remplacer toutes les primes et indemnités, sauf celles limitativement énumérées par décret,

Le RIFSEEP comprend deux parts :

- l'IFSE, Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise, est une part fixe déterminée en appréciant la place au sein de l'organigramme et les spécificités de la fiche de poste,
- le CIA, Complément Indemnitaire Annuel, est une part facultative et variable fixée au regard des critères d'évaluation établis pour l'entretien professionnel.

DELIBERATION

OBJET: MISE EN PLACE DU RIFSEEP

L'autorité territoriale expose :

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 20,

VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique d'État ;

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

VU la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'état ;

VU la circulaire DGCL / DGFP du 03/04/2017 ;

VU l'avis du Comité Technique en date du 12 octobre 2021,

CONSIDERANT que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place au sein de la Fonction Publique de l'État est transposable à la Fonction Publique Territoriale, en application du principe de parité ;

CONSIDERANT que le RIFSEEP se compose de deux parties :

- L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et qui constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire ;
- Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

CONSIDERANT que la collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents en instaurant le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- Prendre en compte le positionnement hiérarchique des agents, au regard de l'organigramme ;
- Reconnaître les spécificités de certains postes ;
- Susciter l'engagement des collaborateurs ;

I. Mise en place de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Article 1er : Principe de l'IFSE

L'IFSE constitue la partie principale du RIFSEEP. Elle a pour objet de valoriser l'exercice des fonctions.

Cette indemnité repose, d'une part, sur la nature des fonctions exercées par les agents, et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise par les agents dans l'exercice de leurs fonctions.

Article 2: Bénéficiaires de l'IFSE

Les bénéficiaires de l'IFSE sont :

- Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ;
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Article 3 : Détermination par cadre d'emplois des groupes de fonctions et des montants plafonds.

En application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité, chaque cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

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

À chaque groupe de fonctions correspond les montants plafonds suivants

Catégorie C :

Filière administrative :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjointes Administratives Territoriales		Montants annuels maximums de l'IFSE (planchers)	Montants annuels maximums de l'IFSE (plafonds)
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)		
Groupe C1	Chef de service, chef d'équipe, gestionnaire comptable, marchés publics, assistant de direction, sujétions, qualifications, ...	0 €	11 340 €
Groupe C2	Technicité particulière, sujétion particulière, encadrement intermédiaire, responsable de secteur, assistant(e), agent comptable, intervenant scolaire, instructeur, secrétaire de direction, chargé(e) de communication, animateur, conseiller(e) séjour....	0 €	10 800 €
Groupe C3	Agent d'exécution, agent d'accueil, agent administratif, agent de service ...	0 €	10 285 €

Filière technique :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjointes Techniques Territoriales		Montants annuels minimums de l'IFSE (planchers)	Montants annuels maximums de l'IFSE (plafonds)
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)		
Groupe C1	Encadrement de fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois des agents de la filière technique, conduite de véhicules, encadrement de proximité et d'usagers, spécialités, qualifications, ...	0 €	11 340 €
Groupe C2	Technicité particulière, spécialité particulière, encadrement intermédiaire, chef d'équipe, gardien, mécanicien, instructeur, chauffeur...	0 €	10 800 €
Groupe C3	Agent d'exécution, accompagnateur, agent de voirie, agent d'assainissement, agent de déchetterie, agent polyvalent...	0 €	10 285 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Agents de Maîtrise Territoriales		Montants annuels minimums de l'IFSE (planchers)	Montants annuels maximums de l'IFSE (plafonds)
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)		
Groupe C1	Encadrement de fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois des agents de la filière technique, qualifications, ...	0 €	11 340 €
Groupe C2	Technicité particulière, spécialité particulière, encadrement intermédiaire, chef d'équipe ...	0 €	10 800 €
Groupe C3	Agent d'exécution, agent de voirie, agent polyvalent, accompagnateur, agent de déchetterie ...	0 €	10 285 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Agents Territoriaux Spécialisés des écoles Maternelles		Montants annuels minimums de l'IFSE (planchers)	Montants annuels maximums de l'IFSE (plafonds)
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)		
Groupe C1	Technicité particulière, sujétion particulière, encadrement intermédiaire, ...	0 €	11 340 €
Groupe C2	Agent d'exécution, ...	0 €	10 800 €

Les montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou à temps non complet.

Article 4 : Modulations individuelles de l'IFSE.

Au regard des fiches de poste, l'autorité territoriale procède par arrêté au rattachement des agents à un groupe de fonctions au sein de chaque cadre d'emplois, en tenant compte des dispositions de la présente délibération. Sur la base de ce rattachement, l'autorité territoriale attribue individuellement l'IFSE à chaque agent dans la limite du plafond individuel annuel maximum du groupe de fonctions retenu par l'organe délibérant.

Ce montant est déterminé, d'une part, en tenant compte de la nature des fonctions exercées par les agents, et caractérisé par :

- Le niveau de responsabilité du poste occupé par l'agent ;
- Le niveau d'expertise requis pour occuper le poste ;
- Les sujétions particulières auxquelles l'agent est soumis lors de l'exercice de ses fonctions.

D'autre part, ce montant est déterminé en tenant compte de l'expérience professionnelle acquise par les agents, et attestée par :

- Le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste;
- La capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (diffusion de son savoir à autrui, force de proposition dans un nouveau cadre, ...) ;
- Les formations suivies (en distinguant celles liées au poste, les formations transversales, les formations de préparation aux concours et examens, ...) ;
- La connaissance de son environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, avec les élus, ...) ;
- L'approfondissement des savoirs techniques ;

L'ancienneté n'est pas prise en compte au titre de l'IFSE. Les avancements d'échelon, l'engagement et la manière de servir peuvent, le cas échéant, être pris en compte au titre de l'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA).

Le montant annuel attribué par l'autorité territoriale fera l'objet d'un réexamen :

En cas de changement de fonctions ;

- Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent, et notamment dans les hypothèses suivantes :

- o Approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation ;

- o Approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures (interaction avec les différents partenaires, connaissance des risques, maîtrise des circuits de décisions ainsi que des éventuelles étapes de consultation, etc.) ;

- o Gestion d'un événement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis : participation à un projet sensible et/ou stratégique induisant une exposition renforcée et prolongée et/ou des sujétions nouvelles ;

- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Les montants sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou à temps non complet.

Article 5: Modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE.

Conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 précité :

- En cas de congé de maladie ordinaire (y compris accident de service), l'IFSE suivra le sort du traitement;

- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement;

- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie, le versement de l'IFSE est suspendu.

Article 6 : Périodicité de versement de l'IFSE.

À l'instar de la Fonction Publique d'État, l'IFSE est versée selon un rythme mensuel.

Article 7 : Clause de revalorisation de l'IFSE.

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

II. Mise en place du Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Article 1er : Principe du CIA

Le CIA est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Article 2 : Bénéficiaires du CIA

Les bénéficiaires du CIA sont :

- Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ;
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Article 3 : Détermination par cadre d'emplois des groupes de fonctions et des montants plafonds

Chaque cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions selon les mêmes modalités que pour l'IFSE.

À chaque groupe de fonctions correspond les montants plafonds suivants

Catégorie C :

Filière administrative :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjointes Administratives Territoriales		Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)	
Groupe C1	Chef de service, chef d'équipe, gestionnaire comptable, marchés publics, assistant de direction, sujétions, qualifications, ...	1 260€
Groupe C2	Technicité particulière, sujétion particulière, encadrement intermédiaire, responsable de secteur, assistant(e), agent comptable, intervenant scolaire, instructeur, secrétaire de direction, chargé(e) de communication, animateur, conseiller(e) séjour....	1 200€
Groupe C3	Agent d'exécution, agent d'accueil, agent administratif, agent de service ...	1 200€

Filière technique :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjointes Techniques Territoriaux		Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)	
Groupe C1	Encadrement de fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois des agents de la filière technique, conduite de véhicules, encadrement de proximité et d'usagers, sujétions, qualifications, ...	1 260€
Groupe C2	Technicité particulière, sujétion particulière, encadrement intermédiaire, chef d'équipe, gardien, mécanicien, instructeur, chauffeur...	1 200€
Groupe C3	Agent d'exécution, accompagnateur, agent de voirie, agent d'assainissement, agent de déchetterie, agent polyvalent...	1 200€

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Agents de Maîtrise Territoriaux		Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)	
Groupe C1	Encadrement de fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois des agents de la filière technique, qualifications, ...	1 260€
Groupe C2	Technicité particulière, sujétion particulière, encadrement intermédiaire, chef d'équipe ...	1 200€
Groupe C3	Agent d'exécution, agent de voirie, agent polyvalent, accompagnateur, agent de déchetterie ...	1 200€

Filière sanitaire et sociale :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Agents Territoriaux Spécialisés des écoles Maternelles		Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)	
Groupe C1	Technicité particulière, sujétion particulière, encadrement intermédiaire, ...	1 260€
Groupe C2	Agent d'exécution, ...	1 200€

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Article 4 : Modulations individuelles du CIA

Sur la base du rattachement à un groupe de fonctions permettant l'attribution de l'IFSE, l'autorité territoriale attribue individuellement par arrêté un montant au titre du CIA à chaque agent dans la limite du plafond individuel annuel maximum retenu par l'organe délibérant.

Ce montant sera déterminé annuellement à partir de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents et attesté par :

- La valeur professionnelle de l'agent telle qu'elle est appréciée à l'issue de l'entretien professionnel;
- Les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;

Le CIA est compris entre 0 et 100 % du montant maximal défini par l'organe délibérant pour chaque groupe de fonctions. Le montant individuel versé au titre du CIA ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Les montants sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou à temps non complet.

Article 5 : Modalités de maintien ou de suppression du CIA.

Conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 précité : En cas de congé de maladie ordinaire (y compris accident de service), le CIA suivra le sort du traitement ;

Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement ;

En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie, le versement du CIA est suspendu.

Article 6 : Périodicité de versement du CIA.

À l'instar de la Fonction Publique d'État, le CIA est versé selon un rythme mensuel.

Article 7 : Clause de revalorisation du CIA.

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

III. Les règles de cumul

L'I.F.S.E. et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra se cumuler avec :

- la prime de fonction et de résultats (PFR),
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),
- la prime de service et de rendement (P.S.R.),
- l'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- la prime de fonction informatique

L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel.
- L'indemnité de responsabilité des régisseurs

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I.A, décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

En application de l'article 88 alinéa 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, l'autorité territoriale maintient, à titre individuel, le montant versé antérieurement au RIFSEEP, jusqu'à un éventuel changement de poste de l'agent, une réévaluation de ses fonctions et jusqu'à l'éventuelle abrogation de cette disposition lors d'une délibération ultérieure.

IV. Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1er Janvier 2022.

La ou les délibérations instaurant le régime indemnitaire antérieurement sont modifiées ou abrogées en conséquence, hormis celles concernant les primes des cadres d'emplois non éligibles au RIFSEEP.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget

Lecture de la délibération
Adoptée à l'unanimité

4 – DÉCISION MODIFICATIVE N° 1 - BP 2021.

Rapporteur : Monsieur le Maire.

Contexte :

Monsieur Laurent MILHORAT, Maire de la Commune de SABARAT expose que les crédits de certains articles du Budget sont insuffisants pour le règlement des dépenses de Fonctionnement de l'exercice 2021.

Monsieur le Maire informe le conseil municipal qu'afin de payer le graphiste et les éditions pour le journal de fin d'année, il convient de créditer de 2 400 € la ligne 6237 Publications.

Il propose de débiter cette somme des dépenses imprévues de fonctionnement.

La ligne O22 Dépenses imprévues de Fonctionnement passerait alors de 20 344 € à 17 944 €.

Le Budget Primitif 2021, en sections de Fonctionnement, sera alors toujours équilibré avec un montant de 367 152 €

Section de Fonctionnement (Dépenses)

Désignation des articles		
Imputation	Libellé	Dépenses
022	Dépenses Imprévues de Fonctionnement	- 2 400
6237	Publications	+ 2 400
TOTAL		0

DELIBERATION

OBJET: DÉCISION MODIFICATIVE N° 1 - BP 2021

Monsieur Laurent MILHORAT, Maire de la Commune de SABARAT expose que les crédits de certains articles du Budget sont insuffisants pour le règlement des dépenses de Fonctionnement de l'exercice 2021.

Il y a lieu de voter des crédits complémentaires en section de Fonctionnement pour régulariser les écritures.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré et décide :

- D'adopter la décision modificative n° 1 au budget principal 2021 comme suit :

Section de Fonctionnement (Dépenses)

Désignation des articles		
Imputation	Libellé	Dépenses
022	Dépenses Imprévues de Fonctionnement	- 2 400
6237	Publications	+ 2 400
TOTAL		0

Lecture de la délibération

Adoptée à l'unanimité

5 – DEMANDE SUBVENTIONS 2022 - MISE EN PLACE ALARME INCENDIE.

Rapporteur : Monsieur le Maire.

Contexte :

Monsieur le Maire informe le Conseil Municipal qu'un devis a été demandé pour la mise en place d'alarmes incendie à la Mairie (Sous-sol, RDC, étage), l'Ecole, la Cantine, l'Eglise, Le Temple, la Bibliothèque et la salle du Foyer Rural.

Le coût de l'investissement pour la fourniture, la pose et la maintenance des alarmes est de 5 382,91 € HT.

Monsieur le Maire propose de demander des aides auprès de l'Etat (DETR) et du Département de l'Ariège (FDAL) pour réaliser cet investissement.

Il propose le plan de financement suivant :

Partenaires	Taux	Montant HT
Etat (DETR)	40 %	2 153,16 €
Département de l'Ariège (FDAL)	40 %	2 153,16 €
Total partenaires	80 %	4 306,32 €
Fonds propres	20 %	1 076,59 €
Total HT		5 382,91€

DELIBERATIONS

OBJET : MISE EN PLACE ALARME INCENDIE BATIMENTS COMMUNAUX DEMANDE D'ATTRIBUTION DE DETR 2022

Monsieur le Maire informe le Conseil Municipal de la possibilité de financer la mise en place d'alarme incendie dans les bâtiments communaux par l'intermédiaire du Dotation d'Équipement des Territoires Ruraux (DETR) 2022.

Coût prévisionnel du projet :

Mise en place d'alarme incendie dans les bâtiments communaux : 5 382,91 € HT

Demande de Financements :

Partenaires	Taux	Montant HT
Etat (DETR)	40 %	2 153,16 €
Département de l'Ariège (FDAL)	40 %	2 153,16 €
Total partenaires	80 %	4 306,32 €
Fonds propres	20 %	1 076,59 €
Total HT		5 382,91€

Le Conseil Municipal, ouï l'exposé de Monsieur Le Maire et après en avoir délibéré :
ACCEPTE les travaux de mise en place d'alarme incendie dans les bâtiments communaux;
APPOUVE le plan de financement prévisionnel ci-dessus visé;
SOLLICITE une subvention État de 1 617,95 € au titre de la Dotation d'Équipement des Territoires Ruraux (DETR);
AUTORISE Monsieur Le Maire à signer tous les documents nécessaires à la concrétisation de cette opération.

Lecture de la délibération
Adoptée à l'unanimité

**OBJET : MISE EN PLACE ALARME INCENDIE BATIMENTS COMMUNAUX
DEMANDE D'ATTRIBUTION DE FDAL 2022**

Monsieur le Maire informe le Conseil Municipal de la possibilité de financer la mise en place d'alarme incendie dans les bâtiments communaux par l'intermédiaire du Fond Départemental d'Action Locale (FDAL) 2022.

Coût prévisionnel du projet :

Mise en place d'alarme incendie dans les bâtiments communaux : 5 382,91 € HT

Demande de Financements :

Partenaires	Taux	Montant HT
Etat (DETR)	40 %	2 153,16 €
Département de l'Ariège (FDAL)	40 %	2 153,16 €
Total partenaires	80 %	4 306,32 €
Fonds propres	20 %	1 076,59 €
Total HT		5 382,91€

Le Conseil Municipal, ouï l'exposé de Monsieur Le Maire et après en avoir délibéré :
ACCEPTE les travaux de mise en place d'alarme incendie dans les bâtiments communaux;
APPOUVE le plan de financement prévisionnel ci-dessus visé;
SOLLICITE une subvention de 1 617,95 € au titre du Fond Départemental d'Action Locale (FDAL) 2022 auprès du Conseil Départemental de l'Ariège ;
AUTORISE Monsieur Le Maire à signer tous les documents nécessaires à la concrétisation de cette opération.

Lecture de la délibération
Adoptée à l'unanimité

6 – QUESTIONS DIVERSES

➤ MAITRISE D'ŒUVRE SALLE POLYVALENTE

Monsieur REY informe le Conseil Municipal qu'il a rencontré les architectes qui ont réalisé les deux maisons de santé du Mas d'Azil et du Fossat pour la maîtrise d'œuvre pour la rénovation énergétique de la salle polyvalente.

Elles doivent envoyer un devis avant la fin de l'année.

Les études et les marchés publics seront lancés au premier semestre 2022 pour un lancement des travaux à partir de septembre 2022

➤ CHANGEMENT DE PRESTATAIRE CANTINE

Monsieur REY informe le Conseil Municipal que par délibération du 23 février 2021 il avait été décidé de changer de fournisseur pour les repas de la cantine au profit de l'APAJH09 (Les Terroirs du Plantaurel).

Ceci nous avait alors répondu qu'il ne pouvait pas répondre favorablement à notre demande car leur cuisine n'avait pas un agrément assez important pour rajouter nos repas aux repas déjà confectionné mais que la demande d'augmentation de la production de repas était en cours.

Monsieur REY précise qu'il est toujours en attente d'une réponse de l'APAJH09 (Les Terroirs du Plantaurel) quant à la possibilité de nous fournir les repas de la cantine.

Monsieur le Maire précise que la qualité des repas de notre fournisseur de repas (la mairie de Montbrun Bocage) qui s'était dégradé, et qui avait motivé cette demande de changement de prestataire, c'est à nouveau amélioré suite au retour de maternité de la cantinière titulaire.

Le changement de prestataire est donc moins urgent.

➤ WC PUBLIC

Monsieur REY informe le Conseil Municipal que la démolition des WC actuel va être réalisé en régie.

Les réseaux électriques qui étaient implanté sur les bâtiments ont été déplacés.

Séance levée à 22 h 30

Fait à SABARAT, le 14 novembre 2021
Le Maire,
Laurent MILHORAT



