



-Commune de Larra-

**EXTRAIT DU REGISTRE
DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL**

PROCES VERBAL

Séance du 17 décembre 2021

L'an deux mille vingt et un le dix-sept décembre à 18h30, le Conseil Municipal de la Commune de Larra s'est réuni dans la salle du Conseil municipal de la mairie de Larra, sur convocation régulière en date du 10 décembre 2021, sous la présidence de Jean-Louis MOIGN, Maire.

Présents : AUMARECHAL Vincent, BODOT Bernard, BOÏAGO Marie-Claire, BONNIEL Aude, CADAMURO Joëlle, DESGARCEAUX Nathalie, DESNOS Claudine, FRANÇOIS Claude, HOLLEMAN Arnold, LAFITTE Fabien, MASON Catherine, MODESTO Jérôme, MOIGN Jean-Louis

Absents ayant donné procuration : AMOUROUX Céline a donné pouvoir à Jérôme MODESTO, FOUCAULT Damien a donné pouvoir à MASON Catherine, MESSINA Nathalie a donné pouvoir à BOIAGO Marie-Claire,

Absents excusés : DE SEQUEIRA Julie, GOUMBALLA Saloua, JUNCA-GOARDERES Alexandre

Assiste également à la séance du Conseil municipal : ENAUD Tanguy - Directeur Général des Services

Secrétaire de séance : DESGARCEAUX Nathalie

La séance est déclarée ouverte à 18h30.

Monsieur le Maire fait l'appel et constate que le quorum est respecté. Il rappelle que le Conseil municipal s'est réuni sur convocation régulière en date du 10 décembre 2021.

Monsieur le Maire demande s'il y a des observations sur le procès-verbal de la séance du 22 novembre 2021. Madame CADAMURO souligne qu'il y a une erreur d'intitulé de l'association « Avenir Sportif de Launac Larra » (ASLL) dans la présentation de la délibération n° 2021-10-6 (il manquait le mot « Launac »).

Monsieur le Maire met au vote le procès-verbal.

Contre : 0

Abstention : Mmes DESNOS Claudine et DESGARCEAUX Nathalie (car absentes ce jour-là)

Pour : 14

Monsieur le Maire précise que le point n°5 de l'ordre du jour est une information qui ne donne pas lieu à un vote. Il ne s'agit pas d'une délibération.

Monsieur le Maire interroge le Conseil quant à l'ajout d'une délibération à l'ordre du jour qui concerne l'augmentation des loyers pour les logements sociaux détenus par ALTEAL sur la commune. Il n'y a pas d'opposition à l'ajout de ce point à l'ordre du jour. Cette délibération portera le numéro 2021-11-7.

I. DELIBERATIONS :

RESSOURCES HUMAINES

2021-11-1 : DELIBERATION RELATIVE AU TEMPS DE TRAVAIL ET AU CYCLE DE TRAVAIL

Monsieur le Directeur Général des Services rappelle que cette délibération avait été proposée au Conseil municipal lors de sa séance du 11 octobre 2021. Cependant, le projet de délibération ayant reçu à ce moment-là un avis défavorable du collège de représentants du comité technique lors de sa séance du 7 octobre 2021, il aurait fallu attendre qu'elle soit rediscutée lors une seconde fois en comité technique. Le comité technique s'étant ainsi prononcé à nouveau le 16 décembre 2021, la procédure de consultation est terminée et le projet de délibération peut être voté par le Conseil municipal. Le projet est présenté dans les mêmes termes que lors de la séance du 11 octobre.

Pour mémoire, le Directeur Général des Services rappelle le travail réalisé autour des 1607H. Les 1607H sont une obligation légale à laquelle toutes les collectivités territoriales doivent se conformer au plus tard au 1^{er} janvier 2022. La règle est la suivante : un agent à temps complet doit travailler 1607H par an. La délibération détaille le calcul. A Larra, la moyenne est à 1593H, soit deux jours de différence.

Cette obligation pousse les collectivités à en finir avec les dérogations. Concrètement à Larra, cela conduit à la fin du jour du maire (vendredi de l'Ascension) et au contrôle du respect des critères pour accorder ou non les jours de congés supplémentaires, dits « jours de fractionnement ». De plus, pour réaliser la journée de solidarité, le lundi de Pentecôte sera chômé mais les agents devront sept heures à la collectivité (proratisées lorsque l'agent est à temps non complet) qui seront utilisées pour des réunions obligatoires avec l'ensemble du personnel.

Le Directeur Général des Services précise que, avec leur accord, les services n'ont pas été associés à ce travail car les enjeux sont faibles. Face à la difficulté de réunir les agents en raison des divergences entre les plannings, il est préférable de consacrer ce temps d'ateliers participatifs à d'autres sujets, comme le bien-être au travail et la prévention des risques professionnels.

Délibération :

Le Conseil municipal de Larra

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 7-1 ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées ;

Vu la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, notamment son article 115 ;

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, et notamment son article 47 ;

Vu le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux ;

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis du comité technique en date du 16/12/2021 ;

Considérant ce qui suit :

Rappel du contexte

Depuis la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale, la durée hebdomadaire de temps de travail est fixée à 35 heures par semaine, et la durée annuelle est de 1607 heures.

Cependant, les collectivités territoriales bénéficiaient, en application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, de la possibilité de maintenir les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a remis en cause cette possibilité.

En effet, l'article 47 de ladite loi 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 :	104 jours (52x2)	
- Congés annuels :	25 jours (5x5)	
- Jours fériés :	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

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 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'usager.

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.

Le nombre de jours de repos prévus au titre de la réduction du temps de travail est calculé en proportion du travail effectif accompli dans le cycle de travail et avant prise en compte de ces jours. A cette fin, la circulaire n° NOR MFPF1202031C relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 précise que le nombre de jours ARTT attribués annuellement est de :

- 3 jours ouvrés par an pour 35h30 hebdomadaires ;
- 6 jours ouvrés par an pour 36 heures hebdomadaires ;
- 9 jours ouvrés par an pour 36h30 hebdomadaires ;
- 12 jours ouvrés par an pour 37 heures hebdomadaires ;
- 15 jours ouvrés par an pour 37h30 hebdomadaires ;
- 18 jours ouvrés par an pour 38 heures hebdomadaires ;
- 20 jours ouvrés par an pour un travail effectif compris entre 38h20 et 39 heures hebdomadaires ;
- 23 jours ouvrés par an pour 39 heures hebdomadaires.

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

Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours ARTT est proratisé à hauteur de leur quotité de travail.

Le Conseil Municipal

Après en avoir délibéré,

DECIDE

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 :

Service administratif :

- cycle hebdomadaire : 35h par semaine sur 5 jours ;
- cycle hebdomadaire : 35h par semaine sur 4,5 jours ;
- cycle hebdomadaire : 35h par semaine sur 4 jours ;
- cycle hebdomadaire : 39H par semaine sur 5 jours, donnant droit à 23 jours d'ARTT par an

Service technique :

Lorsque le service est en horaires d'été (c'est-à-dire pendant 2 mois : juillet-août)

- cycle hebdomadaire : 35h par semaine sur 5 jours

Le reste de l'année (soit pendant 10 mois)

-cycle hebdomadaire : 35h par semaine sur 4,5 jours (le reste de l'année, soit pendant 10 mois).

- cycle hebdomadaire : 39H par semaine sur 5 jours, donnant droit à 19 jours d'ARTT sur ces 10 mois.

Service d'entretien :

- cycle de travail avec temps de travail annualisé

Service ATSEM :

-cycle de travail avec temps de travail annualisé

Service animation :

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

-cycle hebdomadaire : 35h par semaine sur 4,5 jours ;

-cycle de travail avec temps de travail annualisé

Service restauration scolaire :

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

- cycle de travail avec temps de travail annualisé

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 : 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.

Ces jours ARTT peuvent être pris, sous réserve des nécessités de service :

-de manière groupée (plusieurs jours consécutifs) ;

-sous la forme de jours isolés ;

-ou encore sous la forme de demi-journées.

Les jours ARTT non pris au titre d'une année ne peuvent être reportés sur l'année suivante. Ils peuvent, le cas échéant, être déposés sur le compte épargne temps.

En cas d'absence de l'agent entraînant une réduction des jours ARTT, ces jours seront défalqués au terme de l'année civile de référence. Dans l'hypothèse où le nombre de jours ARTT à défalquer serait supérieur au nombre de jours ARTT accordés au titre de l'année civile, la déduction s'effectuera sur l'année N+1.

En cas de mobilité, un solde de tout compte doit être communiqué à l'agent concerné.

Article 5 : Lorsque le cycle de travail mis en place est annualisé, 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 (trimestriellement, etc.) afin d'assurer un suivi précis des heures.

Article 6 : La délibération entrera en vigueur le 1^{er} novembre 2021. Les délibérations antérieures relatives aux cycles de travail sont abrogées à compter de cette entrée en vigueur.

Ainsi fait et délibéré les jours, mois et an ci-dessous.

Pour : 16

Contre : --

Abstention : --

Délibération adoptée à l'unanimité

2021-11-2 : MODIFICATION DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Le Directeur Général des Services présente la délibération. Il rappelle que le RIFSEEP a été instauré par le décret du 20 mai 2014. A partir du 1^{er} janvier 2022, il est obligatoire pour l'ensemble des collectivités et doit, en principe, remplacer l'ensemble des régimes indemnitaires existant. A Larra, le RIFSEEP a été mis en place par la délibération du 13 décembre 2016, pour une entrée en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2017.

Le RIFSEEP est composé d'une part de l'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du Complément indemnitaire annuel (CIA). L'IFSE est la part fixe liée au niveau de responsabilité du poste. On ne s'intéresse pas à la personne qui l'occupe. Elle est versée tous les mois. A l'inverse, pour le CIA, l'attention est portée sur la manière de servir de l'agent qui l'occupe. Celle-ci est évaluée lors des entretiens annuels réalisés en octobre novembre de l'année N pour l'année N. Elle est attribuée une seule fois par an et fera désormais l'objet de deux versements, en novembre de l'année N et mai de l'année N+1. Cela s'explique par le besoin de lisser cette dépense sur deux exercices budgétaires. Cela permet également de donner un apport financier aux agents avant Noël et avant l'été.

Il est mis en avant qu'une révision du RIFSEEP s'imposait. Elle vise à renforcer l'équité entre les agents face aux incohérences héritées du passé. Cette révision se veut maîtrisée financièrement pour que le budget ne soit pas trop impacté.

Le Directeur Général des Services présente alors la méthode de calcul employée pour l'attribution de l'IFSE. Il s'agit d'abord de définir des critères (ils sont décrits dans la délibération). A partir de ces critères, il est procédé à une cotation de chaque poste au sein de la collectivité par un système de points et avec une éventuelle pondération. Des tranches de points sont alors définies et y sont associés des montants. Si par cette méthode l'agent obtient un niveau d'IFSE supérieur ou égal à l'ancien montant, c'est ce premier qui est retenu. A l'inverse, si l'agent se retrouve perdant, il garde son ancien montant. En revanche, son successeur percevra le montant issu de la nouvelle méthode. On observe que cette méthode permet de supprimer de nombreuses incohérences (par exemple, les responsables ont désormais plus que leur subordonnés) même si le poids du passé continue de peser pour l'instant. Le coût pour la collectivité est évalué à +6000€ nets (sans les charges) par an.

Concernant le CIA, qui doit évaluer la manière de servir, pour 2021, il a été décidé de partir de 10% du salaire brut (auquel on soustrait l'IFSE). Certains agents se sont vus ajoutés 100€ si leur manière de servir était particulièrement satisfaisante (par exemple, les agents qui ont été porteurs de projet). Certains agents ont pu à l'inverse se voir attribuer une pénalité. En 2021, le surcoût s'élevait à 3000€ net environ.

Parmi les autres changements par rapport à la délibération de 2016, les bénéficiaires sont concernés : les stagiaires et titulaires continuent d'en bénéficier. Il est désormais ouvert au cadre d'emploi des attachés territoriaux (catégorie A). Par ailleurs, la délibération de 2016 prévoyait également que les agents contractuels avec une ancienneté supérieure à 1 an pouvait en bénéficier, ce qui n'a jamais été mis en pratique. Il est proposé ici d'exclure l'ensemble des agents contractuels du dispositif compte-tenu du fait qu'ils bénéficient d'une prime de précarité, lorsque leur contrat n'est pas renouvelé, et du fait que la collectivité ne peut pas assumer financièrement de surcroît le versement du RIFSEEP.

Un point de discussion concernait également les indisponibilités physiques. La première proposition étant plus sévère que le régime de la fonction publique d'Etat, le projet de délibération avait reçu un avis défavorable du comité technique. La collectivité est donc revenue sur cette proposition pour coller au régime de la fonction publique d'Etat et a soumis un projet de délibération ainsi modifié au comité technique pour sa séance du 16 décembre.

Délibération

ANNULE ET REMPLACE LA DELIBERATION DU 13 DECEMBRE 2016

Vu le code général des collectivités territoriales,

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

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment les articles 87 et 88,

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

Vu le décret n°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,

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

Vu l'ensemble des textes réglementaires relatifs à la mise en œuvre du RIFSSEP dans la fonction publique,

Vu l'avis du comité technique en date du **13/12/2016** relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la commune de LARRA,

Vu l'avis du comité technique en date du **13/12/2016** relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la commune de LARRA,

Vu la délibération du Conseil municipal en date du **14/12/2016** instituant le RIFSEEP à compter du 1^{er} janvier

Vu l'avis du comité technique en date du 16/12/2021

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

Le Maire propose à l'assemblée délibérante de réviser le RIFSEEP selon les modalités ci-dessous :

Article 1 : Les bénéficiaires

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

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- attachés territoriaux ;
- rédacteurs territoriaux ;
- adjoints administratifs territoriaux ;
- agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;
- animateurs territoriaux ;
- adjoints d'animation territoriaux
- agent de maîtrise ;
- adjoints techniques.

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, le RIFSEEP (CIA et IFSE) 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 de maternité, de paternité et d'adoption (plein traitement).

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera suspendu en cas de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

Le CIA a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciées au titre de la période antérieure

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

Article 3 : 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 4 : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

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

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

Les critères d'évaluation pour l'attribution de l'IFSE sont décrits dans le tableau ci-dessous.

	Critères d'évaluation IFSE	Définition des critères
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique	<i>Niveau du poste dans l'organigramme</i>
	Nombre de collaborateurs encadrés (directement ou indirectement)	<i>Agents sous sa responsabilité (accompagnement, formation, encadrement)</i>
	Niveau de responsabilités lié aux missions	<i>Responsabilité humaine, financière, juridique, politique, gestion quotidienne du public...</i>
	Délégation de signature	<i>Engager sa responsabilité et/ou celle de la collectivité</i>
	Préparation et/ou animation de réunion	<i>Organiser et conduire une réunion selon un ordre du jour établi, en veillant à l'expression de tous et en reformulant les conclusions</i>
	Conseil aux élus	<i>Apporter son expertise aux élus afin de développer les politiques publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques et juridiques</i>
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Emploi stratégique/unicité de l'emploi	<i>Occuper un emploi unique au sein de la collectivité et nécessaire à son bon fonctionnement au quotidien</i>
	Pratique et maîtrise d'un logiciel métier	<i>Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel</i>
	Rareté de l'expertise	<i>Faire preuve de compétences particulières et rares</i>
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Variabilité des horaires	<i>Adapter ses horaires au regard de l'obligation de de résultats associée à l'emploi</i>
	Obligation d'assister aux instances	<i>Assister régulièrement aux conseils municipaux, aux commissions aux réunions des adjoints, aux instances extérieures (institutions partenaires)</i>
	Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement,...)	<i>Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité</i>
	Engagement de la responsabilité juridique	<i>Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité</i>
	Acteur de la prévention (assistant de prévention)	<i>Contribuer à l'amélioration de la prévention des risques professionnels en conseillant l'autorité territoriale les services</i>

Au sein de la collectivité, tous les emplois font l'objet d'une cotation par un système de points au regard des critères professionnels présentés dans le tableau ci-dessus. Les points associés à chaque critère peuvent être pondérés en fonction du niveau de responsabilité de l'emploi. Des tranches de points sont définies par la collectivité. Un montant en euros correspondant à l'IFSE est associé à chacune des tranches.

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. Elle peut être mesurée au moyen de plusieurs indicateurs, notamment ceux décrits dans le tableau ci-dessous.

Indicateur	Définition de l'indicateur
Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	Mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure
Expérience dans d'autres domaines	Toutes autres expériences professionnelles, salariées ou non, qui peuvent apporter un intérêt
Connaissance de l'environnement de travail	Environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- tous les quatre ans maximum, 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, d'une réussite à un concours ou examen.

L'attribution de l'IFSE est décidée par arrêté individuel pris par l'autorité territoriale.

L'IFSE est versée mensuellement, dans le respect des montants maximums annuels fixés par cadre d'emplois et groupes de fonctions.

Article 5 : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

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

L'appréciation de la manière de servir de l'agent en année N se fonde sur l'entretien professionnel annuel réalisé au dernier trimestre de l'année N. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Plus généralement, seront appréciés :

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

La manière de servir est ainsi déterminée sur le fondement des critères suivants évalués lors de l'entretien professionnel annuel, et notamment :

CRITERES D'EVALUATION	DEFINITION DU CRITERE
Compétences techniques	
Connaissance des savoir-faire techniques	Connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux tâches prescrites et aux compétences requises (cf. fiche de poste)
Compétences professionnelles	
Respect des consignes et/ou directives	Ordre d'exécution, règlement intérieur, hygiène/sécurité, etc.
Fiabilité et qualité de son activité	Niveau de conformité des opérations réalisées
Respect des obligations statutaires	Devoir de réserve, discrétion, secret professionnel, obéissance, neutralité, etc.
Gestion du temps	Organisation de son temps de travail.
Recherche d'efficacité du service rendu	Capacité à prendre en compte la finalité de son activité et à rechercher la qualité du service rendu
Adaptabilité et disponibilité	Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles et à assurer la continuité du service
Entretien et développement des compétences	Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles
Prise d'initiative	Capacité à prendre seul des décisions permettant l'amélioration de son activité et de celle des autres
Accompagner le changement	Capacité à accompagner les évolutions de son secteur et/ou de sa structure, en adaptant son travail et portant assistance et conseil aux élus
Communiquer	Circulation ascendante et descendante de l'information et communication au sein du service administratif, entre services et avec les élus
Gérer les compétences	Capacité à gérer son potentiel, à cerner ses besoins en formations, et à proposer des actions adaptées
Compétences relationnelles	
Relation avec le public	Politesse, écoute, neutralité et équité
Relation avec la hiérarchie	Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité
Capacité à travailler en équipe	Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information
Relation avec les collègues	Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle
Compétences liées à une expertise	
Animer et développer un réseau	Capacité à rencontrer les acteurs de sa profession, à tisser des relations durables et enrichissantes professionnellement
Gestion de projet	Capacité à entreprendre avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini
Adaptabilité et résolution de problème	Capacité à trouver des solutions pertinentes à des

	problèmes professionnels complexes
Gestion budgétaire	Compréhension de l'environnement des ressources budgétaires applicables à l'activité
Fixer des objectifs	Capacité à décliner les objectifs du service en objectifs individuels et à en évaluer les résultats
Autocontrôle	Capacité à s'assurer de la bonne réalisation des tâches confiées et exécutées.

Le CIA au titre de l'année N est versé en deux fois, au mois de novembre de l'année N et au mois de mai de l'année N+1, selon les paliers indiqués en article 6 dans le respect des montants maximums annuels fixés par cadre d'emplois et groupes de fonctions.

Le montant est fixé par arrêté de l'autorité territoriale, en s'appuyant sur les comptes-rendus de l'entretien annuel.

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

Au sein de la collectivité, les emplois sont répartis par groupes de fonction, selon la catégorie, le cadre d'emplois et les fonctions de l'agent.

Cat.	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de Fonctions	Plafonds annuels individuel réglementaires		
				IFSE	CIA	TOTAL
A	A1	-ATTACHE	- DGS - DIRECTEUR	36 290€	6 390€	42 680€
B	B1	-ANIMATEURS	-COORDONNATEUR	17 480€	2 380€	19 860€
	B2	-REDACTEURS	-SECRETAIRE -GESTIONNAIRE	16 015€	2 185€	18 200€
C	C1	-AGENT DE MAITRISE -ADJOINT ADMINISTRATIF -ADJOINT TECHNIQUE -ADJOINT D'ANIMATION	-SECRETAIRE -GESTIONNAIRE -DIRECTEUR -RESPONSABLE DE SERVICE -CHEF D'EQUIPE	11 340€	1 260€	12 600€
	C2	-ADJOINT D'ANIMATION -ADJOINT TECHNIQUE -ATSEM	-AGENT D'ENTRETIEN - AGENT TECHNIQUE -ANIMATEUR -ATSEM	10 800€	1 200€	12 000€

Article 7 : Cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il est cumulable, par nature, avec :

- l'indemnité d'astreinte ;
- l'indemnité de permanence ;
- l'indemnité d'intervention ;
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;
- la prime d'intéressement à la performance collective des services ;

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide :

- de réviser le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) suivant les modalités présentées 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 les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire ;
- 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 01/01/2022.**

Le Maire 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 la présente publication.

Pour : 15

Contre :

Abstention : 1 (Claudine DESNOS)

Délibération adoptée

FINANCES

2021-11-3 : CREDITS D'INVESTISSEMENT

Mme BONNIEL rappelle à l'assemblée délibérante que, dans l'attente du vote du budget pour l'année N+1 qui doit intervenir au plus tard de 15 avril de l'année N+1, il est possible d'autoriser l'exécutif à engager et mandater jusqu'à 25% de son budget d'investissement de l'année N.

Monsieur le Maire précise que l'objectif n'est pas d'atteindre ces montants dans la pratique.

Délibération

Monsieur le Maire expose au conseil municipal qu'il y a lieu de procéder, avant le vote du Budget Primitif 2022, aux inscriptions de crédits en dépenses d'investissement.

En vertu de l'article L 1612-1 du Code Général des Collectivités Territoriales, le Maire peut, jusqu'à l'adoption du budget, et sur autorisation du Conseil Municipal, engager, liquider et mandater des dépenses d'investissement dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette.

Constatant les crédits ouverts en section d'investissement de l'exercice 2021, s'élevaient à **1 030 974.91 €** (chapitres 20- 21 et 23 avec déduction faite des remboursements d'emprunts) et que le quart de ces crédits représente donc **257 743.72 €**.

Considérant qu'il est nécessaire de prévoir des crédits à certains articles budgétaires afin de permettre à Monsieur le Maire, de liquider et de mandater les dépenses avant l'adoption du budget de l'exercice 2022 ;

Il est proposé au Conseil Municipal d'autoriser Monsieur le Maire à engager, liquider et mandater les dépenses sur les comptes suivants et pour les montants précisés ci-dessous :

- **Compte 20 - Immobilisations incorporelles (2021 : 53 135.28 €) : 13 283.82 €**
 - **Article 202** Frais liés à la réalisation des documents d'urbanisme et à la numérisation du cadastre : **675 €**
 - **Article 2031** Frais Etude : **11 187 €**
 - **Article 2051** Concessions et droits similaires : **1 421.82 €**
- **Compte 21 - Immobilisations corporelles (2021 : 100 165.63 €) : 25 041.40 €**
 - **Article 21318** Autres bâtiments publics : **1 000 €**
 - **Article 2151** Réseaux de voirie : **2 000 €**
 - **Article 21538** Autres réseaux : **9 000 €**
 - **Article 2158** Autres installations, matériel et outillages techniques : **2 216.50 €**
 - **Article 2181** Installations générales, agencements et aménagement divers : **2 600 €**
 - **Article 2183** Matériel de bureau et informatique : **6 050 €**
 - **Article 2184** Mobilier : **674.90 €**
 - **Article 2188** Autres immobilisations corporelles : **1 500 €**
- **Compte 23 - Immobilisations en cours (2021 : 877 674 €) : 219 418.50 €**
 - **Article 2312** Aménagement de terrains : **1 800 €**
 - **Article 2313** Constructions : **216 088.50 €**
 - **Article 2315** Installations, matériel et outillage techniques : **1 530 €**

TOTAL : 257 743.72 €

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide :

D'autoriser Monsieur le Maire à engager, liquider et mandater des dépenses sur les comptes suivants et pour les montants précisés ci-dessus :

Pour : 15
Contre :
Abstention : 1 (Claudine DESNOS)

Délibération adoptée

URBANISME

2021-11-4 : PREEMPTION SUR LES PARCELLES CADASTREES ZA200 ET ZA203 SITUÉES CHEMIN DE LA PÉTINGUE

Monsieur le Maire précise que le projet a fait l'objet d'un long débat lors de la dernière commission urbanisme.

Monsieur le Maire précise que cela pourrait permettre à terme de récupérer les parcelles attenantes pour améliorer la sécurité routière au niveau du haricot de croisement du chemin de Cantegril et du chemin de la Pétingue et à terme, de créer un logement d'urgence au quartier de Cantegril et de sécuriser la zone en matière de circulation routière.

M. HOLLEMAN procède à la lecture de la délibération.

Délibération

Monsieur le Maire informe le Conseil municipal que la collectivité a reçu une déclaration d'intention d'aliéner relative aux parcelles cadastrées ZA200 et ZA203 sises chemin de la Pétingue.

Ces parcelles sont en zone Uc du PLU. La parcelle ZA 203 sur laquelle est situé le bâti est d'une superficie de 150 m². La parcelle ZA 200 d'une superficie de 1130 m² est une parcelle enherbée sur laquelle se trouvent un puits et une croix identifiée comme bâti à protéger sur le plan du PLU.

Le prix de vente est 10 000€.

Vu l'article L.2221-22 du Code des collectivités territoriales,

Vu le code de l'urbanisme et notamment ses articles L 210-1, L 211-1 et suivants, L 213-1 et suivants, R 213-4 et suivants, R 211-1 et suivants, et L 300-1,

Vu la délibération en date du 3 juin 2020 portant délégation au maire pendant la durée de son mandat,

Vu la délibération du conseil municipal du 28/06/2005 instituant un droit de préemption urbain sur le territoire de la commune de Larra,

Vu la déclaration d'intention d'aliéner enregistrée en mairie sous le n° DIA03159221-0037, reçue le 04/11/2021 et adressée par maître Régis BESTION, notaire à Grenade en vue de la cession moyennant le prix de 10 000 €, d'une propriété sise « Le Cantegril » (chemin de la Pétingue) cadastrée section ZA numéros 200 et 203, d'une superficie totale de 1280 m² appartenant à Monsieur Luc FONTAINE,

Vu l'avis de la Commission urbanisme en date du 9 décembre 2021 qui propose de préempter les parcelles cadastrées ZA200 et ZA203 dans le but d'améliorer la sécurité routière au niveau du haricot de croisement du chemin de Cantegril et du chemin de la Pétingue et à terme, de créer un logement d'urgence.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal :

Décide :

Article 1: d'acquérir par voie de préemption un bien situé à « Le Cantagril » (chemin de la Pétingue) cadastré section ZA numéros 200 et 203, d'une superficie totale de 1280 m² appartenant à Monsieur Luc FONTAINE ;

Article 2 : la vente se fera au prix de 10 000 € ;

Article 3 : un acte authentique constatant le transfert de propriété sera établi dans un délai de trois mois, à compter de la notification de la présente délibération ;

Article 4 : le règlement de la vente interviendra dans les 6 mois, à compter de la notification de la présente délibération ;

Article 5 : le maire est autorisé à signer tous les documents nécessaires à cet effet.
Les crédits suffisants sont inscrits au budget de la commune.

Pour : 16

Contre : --

Abstention : --

Délibération adoptée à l'unanimité

2021-11-5 : VENTE DE LA PARCELLE CADASTREE I1568 SITUEE CHEMIN D'ENBERNE

Ce point est une information du Conseil municipal et ne donne pas lieu à un vote. Ce point est retiré des délibérations et sera présenté en questions diverses.

2021-11-6 : CLASSEMENT D'UNE PARTIE DU DOMAINE PUBLIC COMMUNAL EN DOMAINE PRIVE COMMUNAL POUR ALIENATION

Délibération

Monsieur le Maire informe que Mme Catherine MASON et Monsieur Paul MASON d'une part, ainsi que Monsieur Sylvain BRIAUD d'autre part, souhaitent acquérir une surface de 140 m² environ (en attente du bornage) appartenant au domaine public communal et constituant une partie enherbée longeant les habitations appartenant à Monsieur et Madame MASON et Monsieur BRIAUD, rue des Forges.

Considérant que cette parcelle du domaine public constituée d'un espace enherbé et gravillonné permet l'accès aux propriétés des demandeurs ci-dessus référencés et qu'avant toute aliénation, la parcelle doit être déclassée et désaffectée ;

Le Conseil Municipal,
Vu le Code général des collectivités territoriales, et notamment les articles L.2121-29, L.2122-21 et L.2241-1 ;
Vu le Code général de la propriété des personnes publiques, et notamment les articles L.3111-1 et L.2141-1 ;
Considérant que l'immeuble ne présente plus d'intérêt pour la commune ;
Après avoir entendu l'exposé de M. le Maire ;
Après en avoir délibéré,

Article 1 :
Décide de procéder au déclassement et à la désaffectation de l'immeuble d'une surface d'environ 140 m2 situé rue des Forges afin de l'intégrer dans le domaine privé communal ;

Article 2 :
Décide d'aliéner ledit immeuble à Monsieur Sylvain BRIAUD et à Monsieur et Madame Paul et Catherine MASON ;

Article 2 :
Décide que cette cession sera effectuée au prix de 40 € le m2 ;

Article 3 :
Décide que les frais de géomètre, de bornage et de notaire seront à la charge des acquéreurs ;

Article 4 :
Charge Monsieur le Maire de réaliser les démarches administratives nécessaires à ce transfert et l'autorise à signer tout document s'y référant ;

Pour : 15
Contre :
Abstention :
Ne prend pas part au vote : MASON Catherine

Délibération adoptée

2021-11-7 : AUGMENTATION DES LOYERS (ALTEAL)

Monsieur le Maire informe le Conseil que la société ALTEAL a décidé d'augmenter les loyers des logements qu'elle détient rue Emmenot de 0,42%, en suivant de ce fait l'évolution de l'indice de référence des loyers (IRL).

Délibération

Monsieur le Maire rappelle que le bâtiment situé 6 rue Emmenot est propriété de la Commune. La gestion de la location des appartements a été confiée à la société ALTÉAL. Dans sa séance du 13 octobre 2021, le Conseil d'Administration de la société anonyme d'habitations à loyer modéré « ALTÉAL » a décidé d'augmenter les loyers de son parc immobilier, de 0,42% à compter du 1^{er} janvier 2022.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal :

Article 1^{er}

Décide d'appliquer une augmentation des loyers de 0,42% au 01/01/2022 ;

Article 2

Demande à la société anonyme d'habitations à loyer modéré, ALTÉAL, d'appliquer une augmentation de 0,42% à compter du 1^{er} janvier 2022.

Pour : 16

Contre : --

Abstention : --

Délibération adoptée à l'unanimité

DIVERS

QUESTIONS DIVERSES

1) Vente de la parcelle cadastrée I1568 située Chemin d'Enberné

Monsieur le Maire rappelle également que la question de l'alignement n'est pas réglée depuis 2013, qu'il a rencontré plusieurs fois M. et Mme CASTA et M. FEUILLERAT et qu'il a prévu au mois de janvier un rendez-vous avec le notaire. La surface et a fortiori le prix de la parcelle n'est pas connue.

Ainsi, une réflexion est engagée avec les services de la Communauté de Communes des Hauts-Tolosans pour que la zone n'évolue pas en zone d'accélération pour les automobilistes qui menacerait la sécurité routière. Il s'agit donc de sécuriser le secteur sans que le budget communal soit trop impacté car l'essentiel du coût des intervention sera supporté par la CCHT au titre du POOL routier.

Mme DESNOS demande si l'on connaît le prix de la parcelle. Monsieur le Maire répond par la négative en précisant que le montant sera inscrit dans le budget 2022 lorsqu'il sera connu.

2) Question de M. Damien FOUCAULT (en visioconférence) :

Monsieur FOUCAULT demande où en est la commune dans les requêtes concernant le PLU déposées par des habitants au tribunal administratif.

Monsieur le Maire rappelle que le cabinet d'avocats BOUYSSOU a été engagé dans le cadre de ces affaires et que la production de mémoires en défense est en cours et qu'ils parviennent au Maire et au Directeur Général des Services au fur et à mesure.

Monsieur le Maire précise que c'est le Tribunal administratif qui fixe la date de clôture (affaire par affaire).

En l'absence de question supplémentaire, la séance est clôturée à 19H45.

Le Maire,

Jean-Louis MOIGN

