

COMMUNE DE COURNIYOU
COMPTE RENDU DU CONSEIL MUNICIPAL
DU 1er DECEMBRE 2021

L'an deux mille vingt et un et le premier décembre à vingt heures neuf, les membres du Conseil Municipal de cette commune, régulièrement convoqués, se sont réunis au nombre prescrit par la Loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la Présidence de Mme SONZOGNI Catherine, Maire.

PRESENTS : Mme SONZOGNI Catherine, Mr RUBIRA François, Mme PARDO Suzanne, Mme TARBOURIECH Laurette, Mr REYNES Hugues, Mr PETIT Claude, Mme ARNAUD Régine (donne procuration à Mme LUNES Marie-France), Mr MARCILHAC Quentin, Mr COINDRE Frédéric, Mme LUNES Marie-France (arrivée en cours de séance), Mr DE GUCHT Philippe, Mr GIL Antoine, Mme BAUER Laura, Mr GAU Thierry (arrivé en cours de séance), Mme MARRA Françoise.

ABSENTS ET EXCUSES : Mme LUNES Marie-France (jusqu'à la délibération 2021/052 incluse),
Mr GAU Thierry (jusqu'à la délibération 2021/051 incluse).

SECRETARE DE SEANCE : Mme PARDO Suzanne est élue à l'unanimité

Compte-rendu du 29 Septembre 2021 : voté à l'unanimité (12 voix)

ORDRE DU JOUR :

- Location Sabo
- Révision loyers 2022
- Subvention Collège de Labastide Rouairoux
- Fonds de solidarité gel Avril 2021
- PHLV – Convention de regroupement CEE
- RIFSEEP
- Règlement intérieur
- Protection sociale des agents
- Lignes Directrices de Gestion
- BS n°1 Budget service des eaux
- Questions diverses

- LOCATION SABO - Etage

Madame le Maire expose au Conseil la demande de M. AMALRIC Charles de résilier son contrat de location du logement Sabo Etage à compter du 7 Février 2022 et de restituer la caution si l'état des lieux le permet.

VOTE : Accord à l'unanimité (12 voix)

- REVISION LOYERS 2022

Mme le Maire propose au Conseil Municipal de revoir les prix des locations au 1er Janvier 2022. Au vu de l'indice de référence des loyers, et après discussion elle propose une augmentation maximale de 0,83 %.

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré DECIDE à l'unanimité (12 voix) :

D'augmenter les loyers comme suit au 1er Janvier 2022, arrondis à l'euro supérieur, pour les loyers suivants :

Après en avoir délibéré, le conseil municipal à l'unanimité (13 voix) :

Décide d'abonder le fonds départemental à hauteur de 0,50 euros par habitant (619 x 0,50) soit 309,50 € ;

Arrivée de Mme LUNES Marie-France

- PHLV – CONVENTION DE REGROUPEMENT CEE

Vu le code général des collectivités territoriales et notamment son article L 2121-17,
Vu la loi n°2005-781 du 13 juillet 2005, et plus particulièrement son article 15,
Vu la loi n°2010-788 du 12 juillet 2010, et plus particulièrement son article 78, et ses décrets d'application,
Vu le décret n°2010-1663 du 29 décembre 2010 modifié relatif aux obligations d'économie d'énergie dans le cadre du dispositif des Certificats d'Économies d'Énergie,
Vu le décret n° 2010-1664 du 29 décembre 2010 modifié relatif aux Certificats d'Économies d'Énergie,
Vu la convention d'adhésion au service de Conseil en Énergie Partagé porté par le Pays Haut Languedoc et Vignobles du 16 novembre 2020,

Considérant la volonté de la commune de s'engager dans une politique globale de maîtrise de l'énergie dans ses bâtiments et installations techniques, notamment l'éclairage public,

Considérant l'intérêt pour la collectivité de se faire accompagner afin d'obtenir la meilleure valorisation des Certificats d'Économies d'Énergie,

Considérant l'intérêt pour la collectivité de se faire accompagner gratuitement par le Pays Haut Languedoc et Vignobles dans ses démarches touchant à la gestion des consommations d'énergies.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal à l'unanimité (15 voix) :

APPROUVE le projet de convention entre le Pays Haut Languedoc et Vignobles et la commune pour la collecte et la valorisation des actions éligibles aux Certificats d'Économies d'Énergie.

AUTORISE ainsi le transfert au Pays Haut Languedoc et Vignobles des Certificats d'Économies d'Énergie liés aux travaux effectués par la commune pour réaliser des économies d'énergie dans son patrimoine, ce transfert étant effectué à des fins de valorisation de ces Certificats d'Économies d'Énergie auprès d'un obligé,

AUTORISE le maire à signer ladite convention d'habilitation avec le Pays Haut Languedoc et Vignobles.

- RIFSEEP – REGIME INDEMNITAIRE

M. Hugues REYNES a indiqué qu'il ne souhaitait pas prendre part au vote de cette délibération

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

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

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

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.

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.

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 se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

	Exemples de critères d'évaluation CIA	Définition du critère
Compétences professionnelles et techniques	Connaissance des savoir-faire techniques	Connaissances réglementaires et connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées
	Fiabilité et qualité de son activité	Niveau de conformité des opérations réalisées
	Gestion du temps	Organisation de son temps de travail, ponctualité, assiduité
	Respect des consignes et/ou directives	Ordre d'exécution, obligations statutaires (devoir de réserve, ...), règlement intérieur, hygiène/sécurité, ...
	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
	Recherche d'efficacité du service rendu	Capacité à prendre en compte la finalité de son activité et à rechercher la qualité du service rendu
Qualités relationnelles	Relation avec la hiérarchie	Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité
	Relation avec les collègues	Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle
	Relation avec le public	Politesse, écoute, neutralité et équité
	Capacité à travailler en équipe	Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information

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

Cat	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de Fonctions	Montants max annuels IFSE	Montants max annuels CIA
B	B1	Rédacteur, Secrétaire de Mairie,	Direction, secrétariat de Mairie, chef de service	3884€	595€
C	C1	Adjoint Administratif	Encadrement de proximité	2520€	315€
	C2	Adjoint Administratif	Agent d'exécution	2400€	300€
C	C1	Agent de maîtrise	Chef d'équipe	2520€	315€
	C2	Adjoint technique	Agent d'exécution	2400€	300€
C	C1	Adjoint d'animation	Régisseur	2520€	315€
	C2	Adjoint d'animation	Agent d'exécution	2400€	300€

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 donc cumulable, par nature, avec:

- 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 ;
- 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^{ème} 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.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal décide d'instaurer un régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus, de retravailler et compléter la présente délibération en Octobre 2022 si nécessaire.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/12/2021.

VOTE : Accord à l'unanimité (14 voix)

- REGLEMENT INTERIEUR

- Vu le code général des collectivités territoriales,
- Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant sur les Droits et obligations des fonctionnaires,
- Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et le Décret n° 88.145 du 15 février 1988 "Dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale",
- Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.
- Vu le décret 85-603 du 10 juin 1985 et le code du travail livre 2 titre III relatifs à l'hygiène et à la sécurité au travail,

Article 4 : Modalités de versement de la participation

Le mode de versement de participation est un versement direct aux organismes de protection sociale complémentaire, dans le maximum du montant de la cotisation ou de la prime qui serait dû en l'absence d'aide. L'agent devra fournir une attestation de labellisation à son employeur.

Article 5 : Exécution

Madame le maire, le comptable de la collectivité, sont chargés, chacun pour ce qui le concerne, de la mise en œuvre de la présente décision.

VOTE : Accord à l'unanimité (14 voix)

- LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

L'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 Août 1984, modifiée par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, prévoit l'élaboration de lignes directrices de gestion et leur adoption par le Conseil Municipal.

L'élaboration de lignes directrices poursuit les objectifs suivants :

- Renouveler l'organisation du dialogue social en passant d'une approche individuelle à une approche plus collective,
- Développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace,
- Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics,
- Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé,
- Renforcer l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique.

Les lignes directrices de gestion visent à :

- Déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences,
- Fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. En effet, les Commissions Administratives Paritaires n'examinent plus les décisions en matière d'avancement et de promotion à compter du 1^{er} Janvier 2021.
- Favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle.

Elles constituent le document de référence pour la Gestion des Ressources Humaines de la collectivité. L'élaboration des LDG permet de formaliser la politique RH, de favoriser certaines orientations, de les afficher et d'anticiper les impacts prévisibles ou potentiels des mesures envisagées. Elles s'adressent à l'ensemble des agents.

Portée juridique des LDG :

Un agent peut invoquer les LDG en cas de recours devant le tribunal administratif contre une décision individuelle qui ne lui serait pas favorable. Il pourra également faire appel à un représentant syndical, désigné par l'organisation représentative de son choix pour assister dans l'exercice des recours administratif contre une décision individuelle défavorable prise en matière d'avancement, de promotion ou de mutation.

A sa demande, les éléments relatifs à sa situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des LDG lui sont communiqués.

L'autorité territoriale met en œuvre les orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours « sans préjudice de son pouvoir d'appréciation » en fonction des situations individuelles, des circonstances, d'un motif d'intérêt général et des contraintes budgétaires.

VOTE : Accord à l'unanimité (15 voix)

- BS 1 – BUDGET SERVICE DES EAUX

Annule et remplace la délibération 041/2021