



COMMUNE DE BARON-30700

COMPTE RENDU CONSEIL MUNICIPAL SEANCE DU 04 décembre 2024

L'an deux mille-vingt-quatre le 04 décembre à 19 heures, le Conseil Municipal de cette Commune, régulièrement convoqué, s'est réuni en session ordinaire au nombre prescrit par la loi, dans la salle du conseil municipal, sous la présidence de :

Monsieur Christian **PETIT** Maire

Présents : Mesdames : Isabelle **GRENIER**, Annie **JUIN**, Catherine **GUERINEAU**, Marie **FRESPUECH**

Messieurs : Didier **PASCAL**, Romain **PASCAL**, Pierre **LEBEGUE**,

Absent excusé : Jean-Jacques **BRUNO** (donne pouvoir à Christian **PETIT**)

Il a été procédé, conformément à l'article L 2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales, à la désignation d'un secrétaire pris dans le sein du comité. Marie FRESPUECH a été désignée pour remplir ces fonctions qu'elle a acceptées.

1 – APPROBATION DU DERNIER COMPTE RENDU

Approbation à l'unanimité des membres présents ou représentés.

2 – DELIBERATION POUR FONDS DE CONCOURS CCPU

Monsieur Le Maire informe le conseil municipal qu'un de fonds de concours est ouvert par la Communauté de Communes Pays d'Uzès en faveur des communes dans le cadre du projet opération cœur de village. Le montant de cette subvention est de vingt pour cent du montant hors taxe des travaux, limité à trente mille euros.

Vu le projet de la commune, relatif au cœur de village phase 1 répondant aux critères énoncés ci-dessus :

Le montant prévisionnel des travaux s'élevant à 160 495,15 € HT

Considérant qu'il appartient à chaque commune bénéficiaire de faire délibérer son conseil municipal en des termes concordants à la majorité simple

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré valablement à l'unanimité des membres présents ou représentés DECIDE :

- De faire une demande de versement d'un fonds de concours de la communauté de communes pour un montant de 20% de 160 495,15 € HT soit 30 000 € (Plafond subvention).
- Autorise Monsieur Le Maire à signer l'ensemble des documents nécessaires à la mise en œuvre de la présente délibération.

3 – DELIBERATION RELATIVE A L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL AU SEIN DE LA COMMUNE DE BARON

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L621-11 et - 12,

Vu la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 modifiée relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées instituant une journée de solidarité,

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, notamment son article 47,

Vu le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 modifié relatif aux congés annuels,

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié 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 modifié 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 le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels,

Vu la circulaire ministérielle du 7 mai 2008, NOR INT/B/08/00106/C relative à l'organisation de la journée solidarité dans la FPT,

Vu la circulaire ministérielle du 18 janvier 2012 n° NOR MFPP1202031C 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,

Considérant l'avis du comité social territorial en date du 09 septembre 2024,

Considérant que la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit la suppression des régimes dérogatoires aux 35 heures et un retour obligatoire aux 1 607 heures,

Considérant qu'il convient dès lors d'établir le décompte du temps de travail des agents publics sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures,

Considérant qu'un délai d'un an à compter du renouvellement des assemblées délibérantes a été donné aux communes et intercommunalités pour délibérer sur ce point afin de préciser les règles applicables à leurs agents ;

Considérant que la définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, après avis du comité technique,

Considérant le courrier de la Préfecture du Gard en date du 15 mai 2024 demandant de réunir le Conseil Municipal afin d'adopter une délibération concernant le temps de travail effectif de 1607 heures conformément à la loi.

Monsieur le Maire informe l'assemblée :

L'article 47 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique abroge les régimes dérogatoires à la durée légale de travail obligeant les collectivités territoriales dont le temps de travail est inférieur à 1607 heures à se mettre en conformité avec la législation.

Les collectivités disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leur assemblée pour prendre une nouvelle délibération définissant les règles applicables aux agents. La Préfecture par un courrier en date du 15 mai dernier nous demande de bien vouloir délibérer sur le sujet.

La définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, après avis du comité technique. Par ailleurs, le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail.

Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel.

Le décompte du temps de travail effectif s'effectue sur l'année, la durée annuelle de travail ne pouvant excéder 1 607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être accomplies.

Ce principe d'annualisation garantit une égalité de traitement en ce qui concerne le temps de travail global sur 12 mois, tout en permettant des modes d'organisation de ce temps différents selon la spécificité des missions exercées.

Les cycles peuvent donc varier en fonction de chaque service ou encore en prenant en considération la nature des fonctions exercées.

Le temps de travail peut également être annualisé, notamment pour les services alternant des périodes de haute activité et de faible activité. Dans ce cadre, l'annualisation du temps de travail répond à un double objectif :

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

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

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) calculée comme suit :

Nombre de jours annuel	365 jours
Repos hebdomadaires (2 jours x 52 semaines)	- 104 jours
Congés annuels	- 25 jours
Jours fériés (8 jours en moyenne par an)	- 8 jours
Nombre de jours travaillés	228 jours
Nombres de jours travaillés = nb de jours x 7 heures	1 596 heures arrondi à 1 600 heures
Journée solidarité	7 heures
Total	1 607 heures

L'aménagement du temps de travail doit, en toute hypothèse, respecter des **garanties minimales** fixées par la directive européenne n°95/104/CE du Conseil de l'Union européenne du 23 novembre 1993 et par le décret n°2000-815 du 25 août 2000, reprises au tableau ci-dessous.

Décret du 25 août 2000	
Périodes de travail	Garanties minimales
Durée maximale hebdomadaire	48 heures maximum (heures supplémentaires comprises) 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives
Durée maximale quotidienne	10 heures
Amplitude maximale de la journée de travail	12 heures
Repos minimum journalier	11 heures
Repos minimal hebdomadaire	35 heures, dimanche compris en principe.
Pause	20 minutes pour une période de 6 heures de travail
Travail de nuit	Période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.

Actuellement le service administratif est organisé sur 4.5 jours (pas de travail le vendredi après-midi) et sur 35h hebdomadaires.

Selon les horaires suivants lundi 07h-12h et 13h-17h, mardi 07h-13h, mercredi 07h-10h et 13h30-18h30, jeudi 10h-17h et vendredi 7h00-12h

La journée de solidarité sera décomptée des journées d'ARTT.

Les heures supplémentaires effectuées par les agents en dehors des périodes de travail : mariages, élections,

présence aux réunions pour le secrétariat peuvent faire l'objet d'un paiement ou d'une récupération au choix de l'employeur. La récupération de ces heures supplémentaires était jusqu'à présent la règle et peut le demeurer.

Monsieur le maire propose à l'Assemblée :

- **Fixation de la durée hebdomadaire de travail**

La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1 607 heures soit 35 heures hebdomadaires. Une durée supérieure générera des ARTT.

En fonction de la durée hebdomadaire de travail choisie, les agents ne bénéficieront pas de jours de réduction de temps de travail (ARTT).

- **Détermination des cycles de travail**

Dans le respect du cadre légal et réglementaire relatif au temps de travail, l'organisation des cycles de travail au sein des services de la commune de BARON est fixée de la manière suivante :

Le service administratif sera organisé sur 4.5 jours (pas de travail le vendredi après-midi) et sur 35h00 hebdomadaires.

Selon les horaires suivants lundi 07h-12h et 13h-17h, mardi 07h-13h, mercredi 07h-10h et 13h30-18h30, jeudi 10h-17h et vendredi 7h00-12h

- **Journée de solidarité**

Compte tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, la journée de solidarité, afin d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, l'agent devra effectuer 7h de plus par an réparties sur l'année.

- **Heures effectuées en dehors des périodes de travail**

Les heures effectuées par les agents en dehors des périodes de travail : mariages, élections, présence aux réunions feront l'objet de récupération.

Il ne peut être dérogé aux règles énoncées ci-dessus que dans les cas et conditions ci-après :

- Lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens, par décret en Conseil d'Etat, pris après avis du comité social d'administration ministériel, le cas échéant de sa formation spécialisée et du conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, qui détermine les contreparties accordées aux catégories d'agents concernés ;
- Lorsque les circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, par décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité social territorial compétent.

LE CONSEIL MUNICIPAL, après en avoir délibéré valablement, à l'unanimité des membres présents ou représentés décide :

- D'adopter les propositions de Monsieur le Maire.

4 – ARRETE POUR PRIME CIA ET IFSE

Monsieur le Maire informe le Conseil Municipal que depuis le 01/01/2017 un nouveau régime indemnitaire concernant la filière administrative et technique a été mise en place.

Considérant que ce régime indemnitaire se compose :

- D'une part, Indemnités de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) liées aux fonctions exercées par les agents et délibérées en janvier 2017 par le Conseil municipal
- Et d'autre part, le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Il propose au conseil d'instaurer au profit du personnel et de délibéré sur la prime de fin d'année la CIA :

- CIA : versé annuellement avec un plafond annuel réglementaire de 1.260,00€ et ne sera pas reconductible d'une année sur l'autre.

Le conseil municipal décide à l'unanimité de verser un montant annuel 2024 de 1.260,00€ (mille deux cent soixante euros) pour la prime de la CIA pour l'agent communal.

Le conseil municipal décide à l'unanimité de fixer le montant mensuel IFSE à compter du 01/01/2025 à la valeur de 300€ pour l'agent communal.

5 – DELIBERATION POUR VENTE TERRAIN COMMUNAL

Monsieur le maire propose au Conseil Municipal que la commune cède à Mr et Mme GOEDORT Albert domicilié 38 Rue Principale 7465 NOMMERN (Luxembourg) la parcelle numérotée AE 154 d'une superficie de 16m² pour un montant de 120,00€ le mètre carré soit 1 920,00€.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré valablement, à l'unanimité, des membres présents ou représentés :

- Approuve la cession de cette parcelle
- Précise que tous les frais notamment ceux du notaire seront à la charge de l'acquéreur
- Autorise Monsieur le Maire, ou à défaut un de ses adjoints, à signer toutes les pièces se rapportant à cette cession.

6 - DELIBERATION POUR MODIFICATION STATUTS DU SIRP

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment son article L.5214-16-1,

Vu le courrier préfectoral en date du 27 septembre 2024 concernant le questionnement au sujet de la modification des statuts du Syndicat Intercommunal de Regroupement Pédagogique Aigaliers, Baron Foissac (SIRP),

Considérant que le SIRP organise et gère le service d'accueil de loisirs sans hébergement par convention avec la Communauté de Communes Pays d'Uzès titulaire de la compétence,

Considérant la nécessité de régulariser la situation par une modification statutaire comme suivant :

Article 2 (actuel à supprimer) : « *Le syndicat a pour objet le fonctionnement du regroupement pédagogique (écoles primaires), le transport scolaire en tant qu'organisateur de second rang : ce qui comprend les inscriptions, la distribution des cartes, les paiements des cotisations d'assurance et les relations avec les transporteurs sous l'autorité du Conseil Général du Gard, ainsi que la garderie et la restauration.*

Il a pour objet également la gestion d'un centre aéré et d'être l'interlocuteur privilégié pour l'organisation de loisirs culturels et sportifs notamment en temps scolaire ou péri et extra-scolaire. »

Article 2 (proposition) : « *Le syndicat a pour objet le fonctionnement du regroupement pédagogique (écoles primaires), le transport scolaire en tant qu'organisateur de second rang, ce qui comprend, les paiements des cotisations d'assurance et les relations avec les transporteurs sous l'autorité du Conseil Régional d'Occitanie.*

Il a pour objet également l'organisation et la gestion d'un accueil de loisirs associé à l'école (matin, midi, soir) les jours de classe et d'être l'interlocuteur privilégié pour l'organisation de loisirs culturels et sportifs notamment en temps scolaire ou péri et extra-scolaire. »

Article 18 (ajout) : « *Accessoirement le syndicat est autorisé à réaliser des prestations de service dans le cadre de l'article L5214-16-1 du Code Général des Collectivités Territoriales avec la Communauté de Communes du Pays d'Uzès (CCPU).*

L'objet de la convention de service conclue avec la CCPU concerne l'organisation et la gestion du service d'accueil de loisirs sans hébergement durant les vacances scolaires et d'un accueil de loisirs périscolaire les mercredis durant les périodes scolaires à l'école d'Aigaliers.

Les enfants de 3 à 12 ans dont les parents sont domiciliés sur les communes de la CCPU sont accueillis prioritairement.

Le syndicat gère déjà l'accueil périscolaire dans les mêmes locaux. »

Il est proposé au Conseil Municipal,

- D'approuver la modification des statuts du SIRP avec une nouvelle rédaction de l'article 2 et l'ajout de l'article 18, comme ci-dessus énoncé.

7 – DELIBERATION POUR APPROBATION DU RAPPORT DE LA CLECT

Vu l'article 1609 nonies C du code général des impôts,

Vu l'arrêté préfectoral du 19 décembre 2023 portant adhésion de la commune de Castillon-du-Gard à la CCPU,

Vu le rapport de la CLECT du 24 octobre 2024,

Considérant que la commune de Castillon-du-Gard a intégré la CCPU au 1^{er} janvier 2024 ; qu'afin de fixer le montant de son attribution de compensation définitive, la CLECT s'est réunie le 24 octobre 2024 et que son rapport a été adopté à l'unanimité et qu'il retient l'attribution de compensation de la commune à 180.111,55 € (cent quatre vingt mille cent onze euros et cinquante-cinq centimes).

Considérant qu'une fois validé par les membres de la CLECT, le rapport doit obligatoirement être adopté par délibérations concordantes prises à la majorité qualifiée des conseils municipaux des communes membres. Cette majorité requiert l'accord des deux tiers au moins des conseils municipaux des communes intéressées représentant plus de la moitié de la population totale de celles-ci, ou de la moitié au moins des conseils municipaux des communes représentant les deux tiers de la population.

Il est proposé au conseil municipal d'approuver le rapport de la CLECT susvisé.

8 – PROJET DELIBERATION POUR INSTAURATION D'UN REGIME INDEMNITAIRE RIFSEEP POUR CATEGORIE B FILIERE ADMINISTRATIVE

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le Code général de la fonction publique, notamment les articles L.714-1 et suivants,

Vu le décret 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 modifié relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

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 le décret n°2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 précité,

Vu le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

Vu l'ensemble des arrêtés ministériels portant application aux corps de la fonction publique d'Etat des dispositions du décret n°2014-513 précité,

Vu la circulaire NOR : RDFS1427139C 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,

Vu la délibération du Conseil Municipal de BARON en date du 25/01/2017 instaurant le régime indemnitaire RIFSEEP

Vu l'avis donné par le Comité Social Territorial, en sa séance du

Considérant qu'il convient d'instaurer au sein de la commune, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions de sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour la catégorie B cadre d'emploi des rédacteurs, non prévues dans la précédente délibération.

Considérant que ce régime indemnitaire se compose :

- D'une part de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent, qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire.
- Et d'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque lié à la manière de servir de l'agent et à son engagement professionnel

Monsieur le Maire rappelle à l'assemblée qu'il appartient à l'organe délibérant de définir le cadre général de l'instauration de ce régime indemnitaire, dans les conditions et les limites fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Le Maire propose à l'assemblée délibérante de créer le RIFSEEP pour les agents de la catégorie B Rédacteur et d'en déterminer les critères d'attribution selon les mêmes modalités que précédemment

Il Propose au conseil municipal d'adopter les dispositions suivantes :

● **Article 1 : dispositions générales à l'ensemble des filières**

Cadre général :

Il est instauré au profit des cadres d'emploi, visés dans la présente délibération, une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnels des agents.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part.

Elle reposera ainsi sur une notion de groupe de fonctions dont le nombre sera défini pour chaque cadre d'emploi concerné sans pouvoir être inférieur à 1, et définis selon les critères 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.

Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale notifié à l'agent.

Les bénéficiaires :

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est attribué :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, non complet et à temps partiel.

Modalités d'attribution individuelle :

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

Conditions de cumul :

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctionnaires et à la manière à servir.

En conséquence, le RIFSEEP ne peut se cumuler avec l'IAT et l'IEM

● **Article 2 : mise en œuvre de l'IFSE : détermination des groupes de fonctions et des montants maxima**

Conditions de versement :

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel

Condition de réexamen :

Le montant annuel de l'IFSE versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ;
- A minima tous les 4 ans maximum, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent
- En cas de changement de cadre d'emploi suite à une promotion, ou la réussite d'un concours.

Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima

Conditions d'attribution :

Bénéficieront de l'IFSE :

La filière administrative cadre d'emploi des rédacteurs catégorie B.

Groupe 1 : secrétariat de mairie, responsable de service, gestionnaire comptable, chef d'équipe

Plafond annuel : 17 480€

Modulation de l'IFSE du fait des absences :

En l'absence de dispositions règlementaires, un agent ne peut pas prétendre au versement de son régime indemnitaire pendant sa période de congés pour indisponibilité physique. Il convient de délibérer sur les modalités de versement de l'IFSE :

- En cas de congé ordinaire, de congé pour maladie professionnelle ou accident de service : accident du travail l'IFSE est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement
- En cas de congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie l'IFSE est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement
- En cas de congés annuels, de maternité ou d'adoption et de congé paternité l'IFSE est maintenu.

● **Article 3 : mise en œuvre du CIA : détermination des montants maxima du CIA par groupes de fonctions**

Cadre général :

Il est instauré au profit des agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir :

le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié par l'agent.

Conditions de versement :

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel.

Ce versement n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre.

Prise en compte de l'engagement professionnel des agents et de la manière de servir :

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés au regard des critères suivants :

- L'investissement
- La connaissance de son domaine d'intervention
- Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste
- L'implication dans les projets du service, la réalisation d'objectifs...
- Et plus généralement le sens du service public

Conditions d'attribution :

Le CIA pourra être attribuée aux agents relevant du cadre administratif catégorie B :

La filière administrative cadre d'emploi des rédacteurs catégorie B.

Groupe 1 : secrétariat de mairie, responsable de service, gestionnaire comptable, chef d'équipe

Plafond annuel : 2 380€

Le montant individuel versé à chaque agent est compris entre 0 et 100% de ce montant maximum.

Modalités de Maintien ou de suppression

Le CIA ne sera pas versé aux agents absents pendant les 12 derniers mois à compter de la date du précédent versement

• Article 5 : date d'effet

La présente délibération prendra effet au

Le montant individuel de l'IFSE et du CIA sera décidé par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

LE CONSEIL MUNICIPAL, après avoir ouï son Maire et après en avoir délibéré valablement, à l'unanimité des membres présents ou représentés décide :

- D'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus
- D'instaurer le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus
- Que les crédits correspondants seront inscrits chaque année au budget.

9- DELIBERATION POUR LOCATION LICENCE IV

Monsieur le Maire rappelle au Conseil Municipal que la mairie est propriétaire d'une licence 4^{ème} catégorie. La commune n'ayant pas à l'heure actuelle d'agent titulaire d'un permis d'exploitation, il propose de concéder cette licence à Monsieur MUSSARD Zouhir gérant de la *SARL LA ROSE DES VENTS 20 Les Ateliers de Baron-30700*.

Il demande au Conseil Municipal de bien vouloir se prononcer sur ce sujet et d'évaluer le montant du loyer.

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré valablement à l'unanimité des membres présents ou représentés: **ACCEPTE** de concéder l'exploitation de la licence 4^{ème} catégorie à Monsieur Zouhir Rémy MUSSARD gérant de la *SARL LA ROSE DES VENTS, 20 Les Ateliers de Baron-30700* moyennant une redevance de cent vingt euros TTC annuels payable annuellement en terme à échoir, au conditions du projet de contrat de location joint en annexe ainsi que le permis d'exploitation.

AUTORISE monsieur le Maire à signer tous les documents nécessaires à cette opération.

10 – DELIBERATION POUR AMENDE DE POLICE

Monsieur le Maire informe le conseil municipal que la commune bénéficiera à ce titre d'une subvention.

Sont subventionnables tous travaux sur routes départementales ou voies communales, commandés par les exigences de la sécurité routière, ainsi que l'achat de matériel de sécurisation de la circulation (radars, feux de signalisation, panneaux de signalisation...).

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré valablement et à l'unanimité des membres présents ou représentés,

Considérant qu'il est nécessaire de privilégier la sécurité au niveau la commune, décide de mettre en place trois radars pédagogiques pour inciter les usagers à limiter leur vitesse, pour un montant 11.114,82 € HT (suivant devis joint en annexe) sollicite l'attribution de la subvention accordée au titre des recettes supplémentaires procurées par le prélèvement du tarif des amendes de polices en matière de circulation routière,

Autorise Monsieur le Maire à signer toutes les pièces écrites afférentes à ce projet et les propositions de M. le maire dans les conditions exposées ci-dessus.

La secrétaire
Marie FRESPUECH

Le Maire
Christian PETIT