

Procès Verbal du Conseil municipal du 03 janvier 2022 à 18h45

Présents : Madame Moracchini Patricia, Messieurs Belviso Medhi, Cabanac Cédric, Kubala Christian, Roesing Hans, Thibaud Gérard

Mr Kubala, Maire par intérim, ouvre la séance à 19h.

Mr Thibaud est désigné pour rédiger le Procès Verbal

1 – **Approbation du compte rendu/procès verbal** du conseil municipal du 12 décembre 2021 à la majorité des voix .

2 – **Suppression des régimes dérogatoires aux 1607 heures** : le conseil municipal approuve cette décision à la majorité des voix

3 – **Déploiement du RIFSEEP** (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel)

Mr Thibaud fait part d'un entretien téléphonique avec un responsable du service juridique du CDG31 concernant les modalités pratiques de ce déploiement et les conséquences en terme financier sur la rémunération des personnels communaux.

La commune n'ayant jusqu'à présent mis en place aucun dispositif de primes et indemnités spécifique pour les employés communaux (Delphine Picq et Fanny Dedes), la mise en œuvre du RIFSEEP pourra se faire après passage en comité technique par le CDG31 (le 17février 2022).

Il est à noter que ce dispositif est facultatif et a pour but de valoriser à la fois les compétences, l'expérience professionnelle, le niveau d'expertise des agents, ainsi que leur niveau d'investissement, leur manière de « servir », à travers l'attribution de deux types d'indemnités : l'une (l'IFSE) liée au poste occupé et aux compétences requises et donnant droit à un versement mensuel et l'autre (le CIA) liée à la personne, à son niveau d'investissement personnel et donnant droit à un versement annuel ou semestriel.

Sur ces points, le conseil municipal adopte un accord de principe sur le déploiement du RIFSEEP sur la commune et va fournir au CDG31 les documents nécessaires au passage en comité technique.

Suite à ce comité et à l'accord qui sera notifié, il appartiendra au conseil municipal de définir à la fois les niveaux d'indemnités à prévoir et inscrire au budget 2022, ainsi que des critères objectifs d'évaluation des agents au regard de ces deux types d'indemnités (sans doute courant du mois de mars).

4 – **Fixation d'un régime d'assurance chômage pour les employés municipaux**

Mr Roesing fait part au conseil des recherches qu'il a mené concernant la politique menée par le CDG31 en matière de protection sociale des agents de la fonction publique territoriale à travers la négociation d'un « contrat groupe », qui couvre ces agents en cas de congé maladie, maternité, naissance, accident ou maladie imputable au service...

Jusqu'alors, lorsqu'un employé tombait malade, la municipalité continuait à rémunérer le salarié ce qui dans certains cas pouvait représenter un coût important pour la collectivité.

Ce contrat groupe a été passé avec le groupe Gras Savoye pour une durée de 4 ans à partir du 1^{er} janvier 2022

Les deux agents communaux étant employés à temps partiel (moins de 28 h/semaine) et relevant de l'IRCANTEC, le taux de cotisation s'élèverait à 0,6% sur la masse salariale.

L'intérêt de souscrire à une offre groupée réside dans le fait de bénéficier d'une équipe de conseillers en assurance qui réalisent les contrats et suivent leur exécution, avec en contrepartie, une cotisation à ce service de 0,05% par prime d'assurance.

Le conseil se prononce en faveur de ce type d'assurance statutaire et une commission se chargera de calculer ce qu'il en coûtera à la commune.

En ce qui concerne l'assurance chômage :

La règle actuelle veut que les employeurs de la fonction publique assurent eux-mêmes leurs agents contre le risque lié à la privation d'emploi, et, à ce titre, gèrent eux-mêmes et prennent à leur charge l'indemnisation au titre du chômage de ces agents : c'est le principe de **l'auto-assurance**. Ils ne sont pas affiliés à l'assurance chômage. Ils n'y contribuent pas.

Les collectivités peuvent également confier à **Pôle emploi**, par convention, la gestion de l'indemnisation du chômage de leurs agents : la charge financière est toujours assurée par la collectivité, mais Pôle emploi gère l'indemnisation. En compensation, le montant des allocations versées et les frais de gestion engagés par Pôle emploi sont facturés à la collectivité (4%)

Une commission sera chargée de vérifier si les agents communaux sont couverts en cas de chômage (total ou partiel) et par quelle assurance, notamment dans le cas où le temps de travail d'un des agents communaux serait amené à être réduit

5 – Subvention SPA

Le conseil municipal décide à l'unanimité d'accorder une subvention de 100 € à la SPA

6 – Résultats de l'analyse du compte administratif

L'analyse des comptes de la commune (mandats et titres émis par la commune, grand livre édité par le secrétariat et comptes fournis par la trésorerie pour 2021, jusqu'à fin novembre) par Mrs Meffert, Roesing et Thibaud, ne met en évidence aucune erreur d'écriture et de transmission des données comptables.

7 – Etude comparative et choix d'un opérateur « fibre » pour la mairie :

Au vu d'un comparatif des offres des différents opérateurs positionnés sur la fibre optique présenté par Mr Thibaud, portant sur 5 opérateurs et leurs différentes options, le choix de la municipalité s'est porté sur l'offre Orange d'une Livebox up Fibre, présentant des caractéristiques de débit intéressantes, un prix concurrentiel (34,99€/mois pendant 1 an puis 49,99€/mois) ainsi que la garantie d'avoir un service technique et un SAV corrects, par rapport à des offres plus intéressantes en terme de prix mais sans réelle garantie de pouvoir être dépanné rapidement.

8 – Rédaction du document unique d'évaluation des risques professionnels

La rédaction de ce document est rendue obligatoire pour tous les employeurs (privés/publics) et de ce fait

le conseil décide de contacter les communes avoisinantes (Bax, Lapeyrère) pour avoir un modèle sur lequel s'inspirer, compte tenu du faible niveau de risques auxquels sont soumis les employés municipaux de la commune

9 –Projet de rénovation de l'église

Mr Roesing a contacté l'école d'architecture de Toulouse en faisant part de notre intention de rénover l'église et la mairie sera recontactée courant janvier sur ce sujet.

Mr Roesing fait valoir le fait que la rénovation de l'église pourrait fournir un sujet d'étude pour des élèves architectes à des tarifs surement très avantageux, tout en bénéficiant du niveau d'expertise des enseignants de l'école.

Fin de la séance du conseil proprement dit à 20 h 40

10 – Questions diverses

- L'achat d'un rétroprojecteur et d'un ordinateur portable est envisagé et Mrs Belviso et Roesing sont chargés de présenter des devis au prochain conseil, mais d'après les premières estimations, le coût ne devrait pas dépasser 1000 €, avec la possibilité d'acquérir un ordinateur reconditionné par exemple.
- La mairie envisage d'investir dans une licence pour acquérir la suite de logiciels bureautiques Microsoft du fait de la difficulté de synchronisation entre les logiciels actuellement installés sur les postes informatique (Libre Office) et les documents reçus (prioritairement édités en Word/Excel de chez Microsoft). Les offres du marché se situent aux alentours de 40 €/an pour une suite Microsoft. Des demandes de subventions pourraient être envisagées auprès du CG31 par exemple.
- Suite à la proposition de Mr Dupont Pierre de vendre à la commune pour la somme de 4000 € une cuve à enterrer de 30 m³ pouvant servir de réserve incendie, Mr Cabanac estime que son prix est trop élevé et que sa forme cylindrique nécessiterait des travaux coûteux, alors qu'il est possible d'installer une cuve au sol de 30 m³ pour moins de 5000 € HT, toutes fournitures comprises.
- Un rendez vous est pris le 24 janvier à 17 heures pour préparer le budget 2022 et définir des commissions de travail.