



CONSEIL MUNICIPAL

Nombre de conseillers municipaux en exercice : 27

Date de convocation du conseil municipal : 21 novembre 2024

PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU MERCREDI 27 NOVEMBRE 2024 A 20H30

Sous la présidence de Monsieur Dominique LAGARDE, Maire

Présents : Mesdames et Messieurs les Adjointes : Gilbert Bonnes, Marie-Pierre Madaule, Guillaume Debeaurain, Bakhta Kelafi, Sylvia Rennes, Jean-Baptiste Puel et Claire Maylié

Mesdames et Messieurs les Conseillers Municipaux : Nicolas Druilhe, Luca Sereni, Isabelle Nguyen Dai, Jean-Louis Malliet, Alice Mellac, Jean-Claude Maurel, Marie-Caroline Chauvet, Michel Burillo, Christelle Kieny (arrivée à 20h37), Alexandre Jurado, Marie-Armelle de Bouteiller, Jean-Luc Dieudonné, Annie Sinaud, Bernard Boudières et Christelle Turroque

Absents excusés : Mesdames Afaf Hadj Abderrahmane et Farida Vincent
Messieurs Laurent Guerlou et Jean-Marie Nguyen Dai

Pouvoirs : Madame Afaf Hadj Abderrahmane à Madame Christelle Kieny
Madame Farida Vincent à Madame Sylvia Rennes
Monsieur Laurent Guerlou à Madame Claire Maylié
Monsieur Jean-Marie Nguyen Dai à Madame Isabelle Nguyen Dai

Secrétaire de séance : Monsieur Luca Sereni

1. Approbation du procès-verbal du conseil municipal du mercredi 16 octobre 2024
2. Compte-rendu des décisions du maire prises (depuis le dernier conseil et décisions précédentes qui n'avaient pas fait l'objet d'informations)
3. Présentation du Conseil de développement du Sud-Est Toulousain (Codev)
4. Ressources humaines
 - 4.1 Adhérer à la convention de participation en Prévoyance proposée par le CDG31
 - 4.2 Mise en place du RIFSEEP
5. Demande de portage par EPFL des parcelles cadastrées AA n°94, 95, 98 et 99
6. Subvention exceptionnelle au CCAS
10. Compte-rendu du conseil de communauté du SICOVAL du lundi 4 novembre 2024
11. Questions et communications diverses

Ouverture du conseil municipal à 20h35 par M. le Maire.
Le secrétaire de séance est Monsieur Luca Sereni.
L'appel est procédé par la suite.

1 - APPROBATION DU PROCES-VERBAL DU CONSEIL MUNICIPAL DU MERCREDI 16 OCTOBRE 2024

M. le Maire demande d'approuver le procès-verbal du conseil municipal du mercredi 16 octobre 2024 s'il n'y pas de remarques. Une observation sur le dernier procès-verbal, point n°4 Projet culturel, il fallait lire « en se basant sur les retours de l'AB5 » et non ADS : En l'absence d'autre observation, il est procédé au vote.

Le procès-verbal du conseil municipal du mercredi 16 octobre 2024 est approuvé à l'unanimité.

Monsieur le Maire change l'ordre du jour : le point 3 est présenté avant le point 2.

2. PRESENTATION DU CONSEIL DE DEVELOPPEMENT DU SUD-EST TOULOUSAIN (CODEV)

Cf 4 fichiers joints en annexe.

3. COMPTE-RENDU DES DECISIONS DU MAIRE PRISES (DEPUIS LE DERNIER CONSEIL ET DECISIONS PRECEDENTES QUI N'AVAIENT PAS FAIT L'OBJET D'INFORMATIONS)

1. Décision du Maire N°2024-014 : Demande de subvention au Conseil Départemental de la Haute-Garonne pour l'achat d'une tondeuse avec tondobroyeur frontal pour un montant de 40 615.17 € HT.
2. Décision du Maire N°2024-015 : Prise en charge de la concession funéraire dans le cimetière de Combe d'Oly pour une administrée accompagnée par le CCAS.
Pour information, le prix de cette concession trentenaire s'élève à 85 €.

Débat et commentaires : -

4. RESSOURCES HUMAINES

4.1 : ADHESION A LA CONVENTION DE PARTICIPATION EN PREVOYANCE PROPOSEE PAR LE CDG31

- Vu le Code général des collectivités territoriales ;
- Vu le Code général de la fonction publique ;
- Vu le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement ;
- Vu le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
- Vu l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique ;
- Vu l'avis du comité social territorial en date du 14/11/2024 ;

Monsieur le Maire rappelle à l'assemblée :

Les centres de gestion concluent pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et afin de couvrir pour leurs agents, au titre de la protection sociale complémentaire, les risques mentionnés à l'article L 827-1, des conventions de participation avec les organismes mentionnés à l'article L 827-5 dans les conditions prévues à l'article L 827-4, précision étant donné que les risques concernés sont ceux relatifs aux risques dits de Santé et de Prévoyance.

Monsieur le Maire indique que le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne (CDG31) a réalisé une procédure de mise en concurrence pour l'obtention d'une convention de participation en Prévoyance et que cette convention de participation a été attribuée au Groupement Alternative Courtage / TERRITORIA.

Monsieur le Maire précise que compte tenu de la couverture proposée depuis le 1er janvier 2024 et à adhésion facultative pour les collectivités et établissements publics, la collectivité décide d'adhérer à cette convention de participation, étant précisé que sa durée est de 6 ans et prorogable un an à compter du 1^{er} janvier 2024.

Il est précisé que la rétribution du CDG31 pour cette mission d'accompagnement se réalisera de la manière suivante :

1^{ère} année d'adhésion : sur la base de l'effectif des agents adhérents à une couverture au 1er janvier de l'année d'adhésion, soit 31 € x nombre d'agents adhérents à une couverture.

Par la suite, toute nouvelle adhésion à une couverture par un agent donne lieu à la facturation de 31 € par nouvel agent adhérent à une couverture.

La réduction du nombre d'agents adhérents à une couverture n'a aucun effet sur les sommes déjà versées au titre d'une mutualisation du dispositif.

Monsieur le Maire précise que la participation de l'employeur obligatoire dans le cadre de ce dispositif est fixée à 7 €/mois et par agent.

Débat et commentaires :

Mme Nguyen Dai : Nous avons un contrat prévoyance pour les agents qui se termine au mois de décembre. Les services une sorte de prévoyance qui sont extrêmement chers.

Il a été choisi de travailler avec le centre de gestion qui, eux, ont contracté un contrat pour beaucoup de monde, donc avec des tarifs très intéressants.

L'idée, c'est de le voter maintenant et qu'il soit mis en place le 1^{er} janvier. Il y aura un tuilage sur les anciens contrats et les nouveaux.

La différence ... il y a quelques différences : avant, les agents étaient remboursés à 100%, mais ça, ça n'existe plus. Maintenant, c'est à 90%. C'est la législation qui a changé.

Et avant, la mairie participait à hauteur de 50% de la cotisation pour les agents. Maintenant, c'est interdit.

On ne peut pas participer à hauteur d'un pourcentage, donc, il faut un montant. Donc, on va participer à hauteur de 18 euros.

Par rapport à des communes de notre tranche, on est plutôt bien. L'enveloppe dédiée à la prévoyance sera la même, les agents normalement devraient être gagnants.

Dans l'ensemble, ils sont plutôt gagnants et ce qui nous permet éventuellement d'avoir une marge pour une dizaine entre 8 et 10 agents de plus qui pourraient contracter une prévoyance. Actuellement sur l'ensemble des agents, on a 22 agents qui ont une prévoyance.

Si vous avez des questions ... ?

M. le Maire ne voit pas d'autre demande de prise de parole et propose de mettre cette délibération au vote.

➔ **Après en avoir délibéré, le conseil municipal unanime décide :**

- **d'adhérer à la convention de participation en Prévoyance mise en place par le CDG31 et attribuée au groupement Alternative Courtage / TERRITORIA ;**
- **de fixer la participation de l'employeur obligatoire dans le cadre de ce dispositif est fixée à 18 €/mois et par agent.**

Etant précisé que cette participation ne pourra être versée qu'exclusivement dans le cadre d'une adhésion de l'agent à la convention de participation en cause.

Cette décision d'adhésion prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2025.

4.2 MISE EN PLACE DU RIFSEEP

- Vu le Code général des collectivités territoriales,
 - Vu le Code général de la fonction publique,
 - Vu décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique,
 - 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 la délibération n°20230531 du 24/05/2023 relatif à la mise en place du RIFSEEP
 - Vu l'avis du comité social territorial en date du 14/11/2024 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 d'Auzeville-Tolosane.
- Considérant qu'il y a lieu de modifier la délibération n°20230531 du 24/05/2023 instituant le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), selon de remarques formulées par le contrôle de légalité lors du courrier en date du 24 avril 2024 ;

M. le maire propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP, qui annule et remplace l'ancienne délibération et d'en fixer le cadre juridique et les critères d'attribution :

Article 1 : les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué :

- aux agents titulaires et stagiaires,
- aux contractuels de droit public,

exerçant les fonctions du cadre d'emploi concerné.

Le RIFSEEP est applicable à tous les aux cadres d'emplois suivants :

FILIERES	CATEGORIES	CADRES D'EMPLOIS
ADMINISTRATIF	A	Attachés territoriaux
	B	Rédacteurs territoriaux
	C	Adjoints administratifs territoriaux
ANIMATION	B	Animateurs territoriaux
	C	Adjoints d'animation territoriaux
CULTURE	B	Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques
	C	Adjoints territoriaux du patrimoine
SOCIALE	A	Conseillers territoriaux socio-éducatifs
	A	Assistants territoriaux socio-éducatifs
	A	Éducateurs territoriaux de jeunes enfants
	B	Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux
	C	Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles
	C	Agents sociaux territoriaux
POLICE MUNICIPALE	B	Chefs de service de police municipale

	C	Agents de police municipale
TECHNIQUE	A	Ingénieurs territoriaux
	B	Techniciens territoriaux
	C	Agents de maîtrise territoriaux
	C	Adjoints techniques territoriaux

Article 2 : modalités de versement

L'attribution du RIFSEEP sera notifié à chaque agent par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

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 collectivité territoriale en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

Article 3 : structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- Une part fixe : L'indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- Une part variable : Le Complément Indemnitare 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 agents publics exerçant un même emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

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

Critères d'évaluation IFSE		Définition du critère	cotation critères	
I)	Niveau hiérarchique	Poste dans l'organigramme	Direction générale	20
			Direction générale adjointe	16
			Responsabilité d'un service	12
			Responsable adjoint	9
			Responsable d'équipe	6
			Référent	3
	Nombre de collaborateurs (encadrés indirectement et directement)	Agents directement sous sa responsabilité	50 et +	20
			21 à 50	12
			11 à 20	9
			6 à 10	6
1 à 5			3	
Type de collaborateurs encadrés	Responsable, directeur, référent ou agent d'exécution	Responsables	4	
		Directeur ou adjoint	3	
		Référent	2	
		Agents d'exécution	1	
Niveau d'encadrement, de coordination ou de responsabilités lié aux missions	Niveau de responsabilité du poste lié aux missions	Déterminant	6	
		Fort	4	
		Modéré	2	
		Faible	1	
Organisation du travail des agents, gestion des plannings	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service.	oui	2	
		non	0	
Conduite de projet	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini ou en capacité de proposer des projets.	projets aboutis	4	
		propose projets	2	
Préparation et/ou animation de réunion	Organiser et conduire une réunion de décision, d'information selon un ordre du jour établi.	réunions stratégiques	5	
		actif à des réunions	2	
Conseil aux élus	Apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques et juridiques.	oui	5	
		peu	2	
II)	Connaissance requise	Niveau d'expertise ou de maîtrise attendu sur le poste	Expertise	6
			Maîtrise	3
			Arbitrage/ décision	10
	Technicité/niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste : arbitrage/décision, conseil ou force de proposition	Conseil	5
			Force de proposition	2
	Pluri métiers	Agent exerçant plusieurs métiers	Pluri-métiers	4
	Habilitation / certification	Le poste nécessite-t-il une ou plusieurs habilitations ?	>1	4
			1	2
	Autonomie dans un cadre défini	Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Autonomie large, encadrée ou relative.	Large	5
			Encadrée	2
relative			1	
Pratique et maîtrise d'un outil métier	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel métier	oui	1	
		non	0	
Rareté de l'expertise ou métiers en tension	Métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi	oui	3	
		non	0	
Actualisation des connaissances	Nécessité de maintenir les connaissances à jour	oui	2	
		non	0	
III)	Exposition aux risques	degré d'exposition du poste aux risques professionnels (agressions, blessures ...)	Fréquent	6
			Ponctuel	4
			Rare	2
	Horaires contraignants	Poste en horaires coupés, travail le dimanche, fortes amplitudes horaires	Fréquent	3
			Ponctuel	2
			Rare	1
	Contraintes météorologiques	Poste subissant les intempéries ou les fortes chaleurs	Fortes	2
Faibles			1	
Travail posté		obligation présence	1	

	Fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement ou poste nécessitant un remplacement si l'agent est absent	non	0
Engagement de la responsabilité juridique et financière	Poste dont les agents ont la capacité à engager, seul, la responsabilité juridique ou financière de la commune	Forte	7
		modérée	4
		faible	2
Acteur de la prévention (assistant de prévention)	Agent en charge de la fonction d'assistant de prévention	Oui	3
		Non	0
Impact sur l'image de la commune	Tous les postes contribuent à l'image de la commune	Tous les agents	1

REEXAMEN

Le montant de l'IFSE est réexaminé mais sans revalorisation automatique :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emploi à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours.
- Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions ;

VERSEMENT

L'IFSE est versée mensuellement.

MAINTIEN DES PRIMES :

Concernant les indisponibilités physiques et par analogie au décret n°2010-997 du 26 août 2010, l'IFSE sera maintenue selon les conditions ci-dessous :

SORT DES PRIMES EN CAS D'ABSENCE	
CONGES	IFSE
Congés annuels	Maintenue
Autorisation Spéciale d'Absence	Maintenue
Congé maternité / paternité / adoption	Maintenue
Congé Longue Maladie (fonctionnaire) ou Congé Grave Maladie (contractuel)	Maintenue à hauteur de 33% sur les 3 années*
Congé Longue Durée	Suspendue
Congé Maladie Ordinaire	Voir choix**
Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (accident de travail)	Maintenue
Temps Partiel Thérapeutique	Proportionnelle service effectif

* En cas de requalification du congé de maladie précédemment accordé au titre duquel l'agent a perçu son régime indemnitaire, l'agent conserve le régime indemnitaire versé avant la requalification. Ainsi, si, à l'issue d'un an de CLM, l'agent opte pour un CLD, le régime indemnitaire versé pendant la 1ère année de CLM ne donne pas lieu à reversement. Cependant, à compter de la notification de la décision d'attribution du CLD et pour l'avenir, le régime indemnitaire ne peut plus être versé.

** à déterminer – 3 propositions :

- 1- IFSE maintenu jusqu'au 10^{ème} jours d'arrêt, perte totale à partir du 11^{ème} jour de maladie ordinaire : (jour ouvré : du lundi au vendredi) même non consécutifs dans le mois
- 2- IFSE proportionnel aux jours d'arrêt calendaires
Exemple : 3 jours d'arrêt – perte de 3/30^{ème} du montant IFSE

- 3- IFSE maintenu jusqu'au 5^{ème} jour d'arrêt calendaire, perte d'IFSE à partir du 6^{ème} jour d'arrêt et ensuite proportionnel au nombre de jours dès le premier jour

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.

Le CIA est versé annuellement au mois de décembre au titre de l'entretien professionnel de l'année N.

Les critères évalués sont listés ci-dessous.

1/ Valeur professionnelle et manière de servir	insatisfaisant (0) ou non concerné (NC)	peu satisfaisant (1)	satisfaisant (2)	très satisfaisant (3)
Investissement professionnel				
Organisation : autonomie, adaptabilité et disponibilité				
Fiabilité et qualité de son activité				
Gestion du temps de travail : respect délais et échéances				
Respect des consignes et réglementation				
Prise d'initiative et force de proposition				
partage de connaissance				
Développement des connaissances et des compétences (formation, veille, logiciel métier ...)				
Qualités relationnelles				
relation avec hiérarchie				
relation avec collègues				
relation avec les élus				
relation avec le public et les partenaires				
esprit d'équipe et inter-service				
Aptitude à l'encadrement et/ou conduite de projet				
organisation de service				
adaptation de l'encadrement en fonction de chaque agent et de l'équipe				
Elaboration d'objectifs en lien avec le projet politique				
Elaboration, suivi et évaluation budgétaire				
méthodologie de projet : du diagnostic à l'évaluation				
Sens du service public				
TOTAL de points / nombres de lignes concernés				
Montant attribué en euro				
Valeur : $\geq 2.8 = 150\text{€}$ // $2.5 \text{ et } < 2.8 = 125\text{€}$ // $2 \text{ et } < 2.5 = 100\text{€}$ // $> 1 \text{ et } < 2 = 75\text{€}$ // égal à 1 = 50€				

2/ Atteinte des objectifs individuels	non atteint (0)	partiellement atteint (1)	atteint (2)
objectif 1			
objectif 2			
TOTAL			
Moyenne			
Montant attribué en euro			
Valeur : égal à 2 = 100€ // 1.5 = 75€ // 1 = 50€ // 0.5 = 25€			

3/ MODULATION exceptionnelle *	+
Modulation à titre COLLECTIF ou INDIVIDUEL	
justificatif :	
cochez la ou les case(s) correspondante(s) = 50€	

Montant CIA attribué (1+2+3)	
-------------------------------------	--

calculé au prorata du temps de travail et de la durée de la présence

* Dans le contexte de la modulation des primes exceptionnelles, le terme « exceptionnelle » fait référence à un caractère unique, non récurrent ou inhabituel de la prime. Il s'agit d'une prime versée à titre exceptionnel, souvent en dehors des pratiques habituelles de rémunération, par exemple pour récompenser un événement ou une performance particulière, comme une période de forte activité ou un effort notable de l'agent en dehors des pratiques habituelles de sa fiche de poste ...

MAINTIEN des PRIMES :

Concernant les indisponibilités physiques et par analogie au décret n°2010-997 du 26 août 2010, 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.

SORT DES PRIMES EN CAS D'ABSENCE	
CONGÉS	CIA
Congés annuels	Maintenue
Autorisation Spéciale d'Absence discrétionnaires	Suspendue
Congés maternité / paternité / adoption	Maintenue
Congé Longue Maladie (fonctionnaire) ou Congé Grave Maladie (contractuel)	Suspendue
Congé Longue Durée	Suspendue
Congé Maladie Ordinaire	Proportionnelle service effectif
Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (accident de travail)	Proportionnelle service effectif
Temps Partiel Thérapeutique	Proportionnelle service effectif

Article 6 : Répartition par cadre d'emplois et par groupes de fonctions (IFSE et CIA)

Catégorie A :

- groupe 1 : direction générale
- groupe 2 : responsable de pôle
- groupe 3 : adjoint ou chef de service

Catégorie B :

- groupe 1 : responsable, chef de service
- groupe 2 : direction ou adjoint
- groupe 3 : expert ou référent

Catégorie C :

- groupe 1 : chef d'équipe, référent, expert
- groupe 2 : agent fonction opérationnelle

Groupe	Intitulé de Fonctions / postes / emplois	Montants max annuels		Plafonds
		IFSE	CIA	(IFSE+CIA)
A				
Attachés				
A1	groupe 1 DGS	36 210 €	300 €	42 600 €
A2	groupe 2 Responsable de pôle administratif	32 130 €	300 €	37 800 €
A3	groupe 3 Responsable adjoint pôle - chargé de mission	25 500 €	300 €	30 000 €
Ingénieurs				
A1	groupe 1 DST	46 920 €	300 €	55 200 €

A2	groupe 2	Responsable pôle technique	40 290 €	300 €	47 400 €
A3	groupe 3	Responsable adjoint pôle technique	36 000 €	300 €	42 350 €
CSE ou ASE					
A1	groupe 1	Directeur CCAS	19 480 €	300 €	22 920 €
A2	groupe 2	Conseiller ou Assistant Socio-éducatif - Responsable pôle CCAS	15 300 €	300 €	18 000 €
B					
Rédacteurs					
B1	groupe 1	Responsable pôle vie associative Responsable	17 480 €	300 €	19 860 €
B2	groupe 2	Adjoint - directeur	16 015 €	300 €	18 200 €
B3	groupe 3	Référent urbanisme	14 650 €	300 €	16 645 €
Technicien					
B1	groupe 1	Responsable, chef de service	19 660 €	300 €	22 340 €
B2	groupe 2	Adjoint	18 580 €	300 €	21 115 €
B3	groupe 3	Référent - expertise	17 500 €	300 €	19 885 €
Animateurs					
B1	groupe 1	Responsable pôle associatif	17 480 €	300 €	17 780 €
B2	groupe 2	Directeur ALAE	16 015 €	300 €	16 315 €
B3	groupe 3	Référent - expertise	14 650 €	300 €	16 645 €
C					
Adjoint administratif					
C1	groupe 1	Référent administratif, Expert communication Assistante administrative	11 340 €	300 €	12 600€
C2	groupe 2	Agent administratif, Distributeur	10 800 €	300 €	12 000€
Adjoint d'animation					
C1	groupe 1	Référent animateur	11 340 €	300 €	12 600€
C2	groupe 2	Animateurs, Chargé des évènements et du sport	10 800 €	300 €	12 000€
Agent de maîtrise					
C1	groupe 1	Référent technique - Expert	11 340 €	300 €	12 600 €
C2	groupe 2	ATSEM Agent de restauration	10 800 €	300 €	12 000 €
Adjoint technique					
C1	groupe 1	Chef restauration	11 340 €	300 €	12 600€
C2	groupe 2	Agent technique, Agent de restauration, ATSEM	10 800 €	300 €	12 000€
Adjoint du patrimoine					
C1	groupe 1	Référent médiathèque	11 340 €	300 €	12 600€
C2	groupe 2	Agent accueil médiathèque	10 800 €	300 €	12 000 €
ATSEM					
C1	groupe 1		11 340 €	300 €	12 600 €
C2	groupe 2	ATSEM	10 800 €	300 €	12 000 €
Agent social					
C1	groupe 1		11 340 €	300 €	12 600 €
C2	groupe 2	Agent social	10 800 €	300 €	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 les primes prévues par l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du 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'État.

- l'indemnité d'astreinte ;
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;
- la prime exceptionnelle COVID-19.
- la prime de pouvoir d'achat

Article 8 : Maintien à titre individuel

Lors de la modification du RIFSEEP, l'agent qui a bénéficié du maintien du montant indemnitaire lors de la mise en place du RIFSEEP, conserve ce montant au titre du principe de libre administration des collectivités territoriales.

Débat et commentaires :

M. le Maire : C'est un sujet sérieux.

Mme Nguyen Dai : Très sérieux.

Donc, juste pour rappel, le RIFSEEP est obligatoire depuis 2014. Nous sommes en train de le mettre en place. Nous l'avons déjà voté en novembre 2023.

Nous revotons en novembre 2024 parce que nous avons été retoqués par le contrôle de légalité, comme à peu près toutes les communes qui ont déposé RIFSEEP au même moment. Nous étions pourtant accompagnés par le CDG 31, mais c'est comme ça. Ils ont durci les règles à ce moment-là. Nous avons été retoqués sur deux choses.

D'une part, les critères étaient considérés comme trop généraux, pas assez nombreux et précis, et sur le fait que nous avons prévu d'accorder l'IFSE, qui est la part fixe aux contractuels, et pas le CIA, qui est la part variable.

Donc on a retravaillé tout ça. Il faut savoir que pendant tout le temps où nous avons travaillé ce dossier, on l'a fait avec les représentants du personnel.

D'ailleurs, au dernier CST, ils ont salué notre travail. Tu en es témoin ?

M. Boudières : Oui, absolument.

Mme Nguyen Dai : Ils nous ont même remerciés. Donc, on était contents.

Le RIFSEEP, juste un petit rappel, permet une transparence sur le régime indemnitaire des agents. Donc, chaque agent, en prenant la liste des critères, est capable de déterminer son IFSE. Ça a permis de faire émerger des différents traitements entre agents qu'on a pu compenser. Donc ça amène une certaine équité.

Et la mise en place du CIA, donc la part variable, c'est vraiment un outil de management.

Nous l'avons fixé au maximum à 300 euros.

Le CIA est défini après l'entretien individuel de fin d'année. On l'a fixé à 300 euros pour toutes les tranches, que ce soit les agents en catégorie A, B ou C, parce que nous avons considéré que la façon de s'investir d'un agent a la même valeur qu'il soit en catégorie A, B ou C.

En matière de coût, le régime indemnitaire avant la mise en place du RIFSEEP était de 189 400 euros par an.

En mai 2023, on l'avait estimé à 315 000 euros par an, donc une augmentation de 126 000 euros.

Avec la nouvelle mouture, on va l'estimer, c'est une estimation puisqu'on attend la fin de l'année, à 352 000 euros.

Donc c'est l'augmentation de 36 400 euros qui se justifie par l'intégration des contractuels dans le CIA et par les ajustements qui ont été nécessaires suite justement à l'émergence de différences de traitement.

Donc la prime est attribuée en fonction de points et le montant du point est de 12 euros.

Un des changements que nous avons faits concerne les congés de maladie ordinaire. Jusqu'à aujourd'hui, les agents perdaient la totalité de l'IFSE dans le mois à partir du 10^e jour d'arrêt.

Là, ce qui vous est proposé, c'est que la perte de l'IFSE sera au prorata des jours d'arrêt à partir du 6^e jour.

Donc ça, c'est même les représentants du personnel qui ont opté pour cette solution-là.

Mme Kelafi : La part fixe de 300 euros, peu importe ? Elle n'est pas fixe ? Comme c'est 300 euros pour tout le monde, tout dépend de...

Mme Nguyen Dai : Non, ce n'est pas 300 euros pour tout le monde, c'est 300 euros maximum en fonction de l'entretien individuel et en fonction des critères et des objectifs qu'ils atteignent, ils ont un montant variable.

Mme Kelafi : Et les années ?

Mme Nguyen Dai : Les années, c'est dans la part IFSE, c'est dans la part fixe. La variable, c'est l'engagement de l'agent dans sa façon de servir.

M. Boudières : C'est après l'entretien professionnel. Ils reçoivent un certain nombre de choses au moment de l'entretien professionnel qui débouchent sur une valorisation du CIA.

Mme Kelafi : Et celle-là, c'est 300 euros maxi, en fait... Alors, ça va de combien ?

Mme Nguyen Dai : De 0 à 300.

Mme Kelafi : Il peut y avoir 0.

Mme Nguyen Dai : Oui. Et d'ailleurs, l'estimation du coût du RIFSEP de cette année, c'est une estimation à 352 000 euros en se basant sur la moyenne du CIA, donc 150. Après, il y en a qui sont en dessous, donc on aura le résultat à la fin de l'année quand tout aura été épluché.

M. Souissi (DGS) : L'année 2025, donc en décembre de l'année.

M. Puel : J'ai une question sur cette part variable.

Ça nous est présenté comme un instrument de management, en quelque sorte, et quand on regarde ce tableau, on voit que ça représente, je ne sais pas, 2 à 3 % du régime indemnitaire total par année. Et donc, je ne sais pas si ces 2 ou 3 % permettent réellement de prendre en compte le super- investissement des agents ou au contraire prendre en compte l'absence d'investissement. Donc l'aspect outil de management paraît un peu illusoire.

Mme Nguyen Dai : Ce CIA de 300 € fait énormément parler auprès des agents donc ça a visiblement une grande importance. Après on adorait avoir un montant plus important mais ça dépasse largement l'enveloppe qu'on peut avoir. Il faut être clair.

M. Boudières : Si j'ai bien compris, ils se regardent les uns les autres. Ce qui est à remarquer, c'est qu'il n'y a pas eu une opposition franche des représentants du personnel au sein du CST lors du vote. Et ça, c'est remarquable.

Mme Nguyen Dai : Ils étaient même contents, ils nous ont même remerciés. Je le redis.

M. Boudières : Ce qui était recherché, c'était essentiellement d'obtenir la validation.

M. le Maire : L'adhésion...

Mme Chauvet : Une remarque, plus une question pour remercier le groupe de travail, parce qu'en fait, ce dossier, on l'a hérité en l'arrivant. Ça aurait pu être traité il y a quand même pas mal d'années, donc ça vaut aussi le coup de dire que ça fait trois ans de travail, de retravail sur un dossier très technique. Plusieurs d'entre vous se sont impliqués, moi aussi, un tout petit peu au début. Mais voilà, merci.

Et c'est vrai que quelque part, ça a mobilisé du temps des élus et des agents pour un dossier qui finalement aurait dû être traité il y a peut-être dix ans.

Mme Nguyen Dai : Dix ans ... 2014.

Mme Chauvet : Donc merci, mais ça fait aussi partie des choses qui malheureusement ont occupé un peu de temps, beaucoup de temps même. Mais c'est bien que ça soit résolu, de toute façon, ça sera mieux avec l'approbation des agents.

M. Puel : Du coup, ça m'inspire une autre question. Ce retard de mise en place pour les agents, est-ce que ça représente pour eux un manque à gagner ? C'est quoi le manque à gagner entre 2014 et aujourd'hui ?

Mme Nguyen Dai : Oui.

M. le Maire : Oui.

M. Souissi (DGS) : Cela se traduit par l'augmentation entre 189 000 € avant la mise en place du RIFSEEP, et 352 000 € aujourd'hui. Donc un manque à gagner sur le régime indemnitaire des agents.

M. le Maire : Ça ne veut pas dire que l'effort n'a pas été de cette ampleur tout de suite. De toute façon, étant donné que ça a été fait en retard, il y a eu un manque à gagner. Mais l'effort que nous on a fait, a fait qu'on est au max du max qu'on peut se permettre de faire en matière de masse salariale.

Mme Nguyen Dai : Et on avait aussi donné une prime de 100 euros à tous les agents il y a deux ans.

M. Souissi (DGS) : Pour tous les agents de catégorie C.

Mme Nguyen Dai : Comme il n'y avait pas d'entretien individuel, certains agents stagnaient. On a aussi repris l'évolution de carrière de l'ensemble des agents. Les ressources humaines fonctionnent bien.

M. le Maire : C'est un travail collaboratif.

M. le Maire ne voit pas d'autre demande de prise de parole et propose de mettre cette délibération au vote.

➔ **Après en avoir délibéré, le conseil municipal unanime décide :**

- de modifier le régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel tel que présenté ci-dessus ;
- d'autoriser M. 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 la délibération n°20230531 du 24/05/2023 ;
- de prévoir et d'inscrire au budget les crédits correspondants.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet le 1^{er} janvier 2025 après la transmission de la délibération au contrôle de légalité au regard du principe de non-rétroactivité d'un acte réglementaire et de son caractère exécutoire dès lors qu'il a été procédé à la transmission de cet acte au représentant de l'État dans le département.

5. APPROBATION DE LA CONVENTION DE PORTAGE ENTRE LA COMMUNE ET L'EPFL

- Vu la demande de la commune d'Auzeville-Tolosane,
- Vu le courrier du SICOVAL en date du 04 juillet 2024,
- Vu le projet de convention de portage ci-annexé,
- Vu la délibération de l'EPFL ;

Dans la perspective du développement de nouveaux équipements publics d'intérêt communal à proximité immédiate du centre-bourg et du secteur résidentiel Argento, la Commune d'Auzeville-Tolosane a sollicité l'Etablissement public Foncier Local du Grand Toulouse pour que ce dernier acquière et porte les parcelles cadastrées section AA n°94, 95, 98 et 99

situées Lieu-dit Négret d'une superficie totale de 8 979 m² et propriété de la SAFER Occitanie. Il est à noter qu'une grange lauragaise à caractère patrimonial mais non classée et inoccupée est édifiée sur la parcelle cadastrée section AA n°98.

Suite aux différents échanges entre la Commune, le SICOVAL et la SAFER Occitanie, un accord est intervenu pour un montant de 134 110 euros HT.

Il vous est donc proposé d'approuver le portage par l'EPFL de cette acquisition pour un montant de 134 110 euros HT.

Il convient également de définir les conditions de portage par l'EPFL de cet ensemble immobilier.

A cet effet, je vous propose d'approuver le projet de convention de portage ci-annexé, dont les principales dispositions concernent :

- la durée du portage de 5 ans,
- le champ d'intervention : Equipement public,
- Les frais de gestion : le taux des frais de gestion annuel est calculé au réel, sur la base des frais constatés lors du vote du compte administratif de l'année, ramené au stock total de l'EPFL. Durant le portage, les taux applicables seront conformes aux dispositions du règlement d'intervention en vigueur annuellement et des délibérations de l'EPFL fixant ces taux. Pour information le taux en vigueur au 1^{er} juillet 2024 est de 0,59 % ;
- Les frais financiers : le taux des frais financier calculé, au réel, sur la base du stock net du SICOVAL, rapporté à son stock total, multiplié par le taux égal aux intérêts supportés par l'EPFL rapporté à son stock net ;

Durant le portage, les taux applicables seront conformes aux dispositions du règlement d'intervention en vigueur annuellement et des délibérations de l'EPFL fixant ces taux. Pour information, le taux en vigueur au 1^{er} juillet 2024 est de 1,12 % ;

- Les conditions financières de rachat.

Débat et commentaires : -

M. le Maire ne voit pas d'autre demande de prise de parole et propose de mettre cette délibération au vote.

➡ **Après en avoir délibéré, le conseil municipal unanime décide :**

- **d'approuver la convention de portage entre l'EPFL du Grand Toulouse et la commune d'Auzeville-Tolosane concernant les parcelles cadastrées section AA n°94, 95, 98 et 99 ;**
- **et d'autoriser M. le maire ou son représentant à signer la convention de portage ainsi que l'ensemble des actes et documents subséquents.**

6. SUBVENTION EXCEPTIONNELLE AU CCAS

Le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) de la ville est un établissement public administratif, dirigé par un conseil d'administration présidé par le Maire de la commune.

Il est chargé d'animer une action générale de prévention et de développement social dans la commune en étroite liaison avec les institutions publiques et privées.

Le CCAS coordonne l'action sociale municipale sur le champ de la solidarité et développe différentes actions pour remédier aux situations de précarité ou de difficulté sociale touchant notamment les familles, les personnes âgées, les personnes sans emploi et les personnes en situation de handicap.

Les habitants de la commune y sont conseillés sur les droits sociaux, orientés vers les partenaires locaux ou directement pris en charge.

Compte tenu de l'augmentation des demandes d'aide (notamment les aides alimentaires), l'enveloppe de 14 500 € est dépassée depuis fin octobre.

Afin de permettre au CCAS de continuer à mettre en œuvre sa politique d'action sociale jusqu'à la fin de l'année, il est proposé de lui attribuer une subvention exceptionnelle de fonctionnement d'un montant de 5 000 €.

Pour mémoire, le montant de la subvention attribuée au CCAS en 2024 était de 80 000 €.

Débat et commentaires :

M. Boudières : La nouveauté, le constat cette année, qui me semble être au-delà des prêts et des allocations qu'on a pu donner aux personnes et qui me semble être plus grave, c'est que jusque-là, c'était des... On est dans plusieurs situations où on sait que ponctuellement, on débloque quelque chose.

Ça va leur permettre peut-être de manger ou de dormir. Mais c'est besoin de vitaux, et derrière, il n'y a pas de perspective. Jusque-là, il y avait des fois des perspectives d'embauche, des pensions qui n'étaient pas tombées, des choses comme ça. Là, il n'y a rien. C'est-à-dire qu'une fois qu'on les a dépannées ponctuellement, et à Auzeville !

Mme Kelafi : En fait, ces problèmes-là, ils sont récurrents.

Comme on ne sait pas à l'avenir ce qui va arriver à ces familles ou à d'autres familles, Est-ce que ce n'est pas mieux d'évaluer la somme à plus que 5 000 euros pour prévenir justement de ne pas se retrouver, diminuer ? Ou alors demander, faire un conseil exceptionnel pour demander une rallonge ?

Est-ce que ce n'est pas mieux de faire plus que 5 000 euros et du coup on répond à des besoins qui, de toute manière, on sait qu'ils vont arriver, que de se retrouver à justifier ce qui est absolument aujourd'hui.

Je veux dire, on n'a pas besoin de venir au conseil municipal pour dire que la précarité touche de plus en plus de gens, et davantage les personnes âgées, et qu'à cela, on doit répondre présent, même si on n'a pas vraiment les moyens, et parfois les choix, ils doivent être dirigés justement vers ces gens dans la détresse. Voilà ce que je voulais dire.

M. Souissi (DGS) : Juste pour préciser qu'on est parti du postulat et par anticipation, toutes les demandes que nous avons eues à ce jour seraient validées par les membres du CCAS.

Ça couvrirait la totalité des demandes avec même une petite marge de sécurité si on a deux ou trois autres personnes qui viennent nous solliciter d'ici la fin de l'année.

Mme Rennes : On espère que ça a été évalué pour arriver sans crainte à la fin de l'année. Après, c'est une catastrophe.

Par exemple, on peut aussi apporter une aide, par exemple, pour les enfants, pour leur permettre de porter en classe de découverte. Là, aujourd'hui, on a déjà des demandes pour des classes de découverte qui auront lieu en mars.

L'an dernier, à la même date, on n'avait pas encore de demandes. Alors peut-être que les parents s'y prennent plus tôt. Espérons que ce soit que ça. Mais à mon avis, on est parti pour avoir plus de demandes.

Mme Madaule : Ça concerne plus de demandes cette année. C'est l'année dernière qu'il n'y avait qu'un groupe scolaire. Cette année, il y en a deux. Il y a plus de classes, notamment un groupe scolaire où toutes les classes partent. Donc forcément, les demandes sont plus nombreuses.

M. le Maire ne voit pas d'autre demande de prise de parole et propose de mettre cette délibération au vote.

➔ Après en avoir délibéré, le conseil municipal unanime décide d'accorder la subvention exceptionnelle de 5 000 € au CCAS.

7. COMPTE-RENDU DU CONSEIL DE COMMUNAUTE DU SICOVAL DU LUNDI 4 NOVEMBRE 2024

Cf 2 fichiers joints en annexe.

8. QUESTIONS ET COMMUNICATIONS DIVERSES

Mme de Bouteiller : Je participe au groupe pour la grange lauragaise. Et donc, avant de définir les usages de cette grange, il me semble important de refaire un point tous ensemble sur la disponibilité des salles que nous avons sur la commune et sur leur activité et location, pour avoir une image à l'instant d'aujourd'hui qui soit réelle et qu'on puisse projeter sur les projets futurs.

Et comme c'est une question qu'on avait déjà posée il y a quelques années mais où en fait on n'avait pas eu de réponse, il me semblait important de reposer cette question quand même maintenant avant de s'engager dans de nouveaux projets.

D'ailleurs, c'est intéressant parce que je pense que ça a ouvert des éclairages à tout le monde sur certaines choses que finalement, personne ne remarque parce qu'au fil des jours, des fois, c'est difficile de se rendre compte.

Mme Nguyen Dai : Je ne suis pas revenue sur les usages associatifs mais plus particulièrement sur les usages de location privée de la salle Orange et la salle de la Durante. Pour la salle Orange qui a une jauge de 50 personnes, on a 46 locations par an, le week-end, sur 52 semaines c'est pas mal.

Il y a 22 habitants et 19 extérieurs, c'est à peu près moitié-moitié pour les locations.

En semaine, on peut la louer soit pour des particuliers ou pour des syndicats ou des entreprises : c'est 50 euros par jour et 100 euros pour les extérieurs.

Le week-end, c'est 100 € pour les habitants et 200 € pour les extérieurs.

Donc pour l'année 2024, on a fait une recette de 5 200 €. La salle de la Durante a une jauge beaucoup plus importante de 120 personnes. On la réserve pour des événements communaux 6 week-ends par an et les associations dont beaucoup le foyer rural, la réservent pour 15 week-ends. La location privée, c'est 10 week-ends par an, on a essentiellement des habitants. Ça s'explique peut-être par les tarifs qu'on aura sur le site suivant.

On a un comparatif de tarifs, c'est en semaine 150 € par jour et 300 € pour les extérieurs. Pour les entreprises qui veulent faire des séminaires, on avait mis 600 € pour la journée. Mais on n'avait balisé qu'une seule journée par semaine le mardi parce que sinon, on avait des associations qui ont des activités... On ne peut pas les déplacer pour faire de la location. On les déplace quand on a des événements communaux. C'est assez compliqué.

C'est une question qu'on va devoir aussi mener. Est-ce qu'on continue les activités associatives dans la salle de la Durante ? Est-ce qu'on peut les sortir ? Est-ce que ça a du sens de laisser cette salle à disposition pour des événements plus importants ? Parce qu'en fait, ces associations, on les avait mises là parce qu'on n'avait pas trop de place ailleurs.

Peut-être que ça nous permettrait soit de la louer davantage à des extérieurs et de faire une rentrée d'argent, soit de faire aussi des résidences d'artistes, ce qui nous permet souvent en contrepartie d'avoir une prestation gratuite en retour parce que les résidences d'artistes, on ne les fait pas payer. C'est un certain échange gagnant-gagnant.

Donc il y a une réflexion à mener là-dessus.

En tout cas, sur les deux salles, ça nous fait 9 000 € de recettes par an. J'ai mené ma petite enquête sur les communes voisines. Il n'y a quasiment aucune salle dans les communes voisines équivalente à la salle Orange.

Il n'y en a qu'une seule à Vieille-Toulouse et encore, c'est pour une jauge de 25 personnes. Sinon, il n'y en a pas. Toutes les salles qui sont louées sont l'équivalent de la Durante, pour des minimums 120 personnes, voire pour certaines plus. Et donc, il y a les tarifs qui sont correspondants.

Il y a Merville qui se détache nettement parce que déjà ils sont beaucoup plus chers que nous rien que pour la location mais en plus ils ajoutent les fluides avec 50 € de plus l'été et 100 euros l'hiver plus 75 € pour l'accès à la cuisine. Ils explosent des scores. C'est le « jackpot ».

Je ne sais pas s'ils louent beaucoup leur salle parce que ça fait un sacré budget. Et pour les extérieurs et entreprises, on est à la même hauteur que Merville. Donc peut-être aussi qu'on peut réfléchir à louer moins cher pour louer plus.

Mme de Bouteiller : La question c'est de savoir si on a suffisamment de salles dans la commune et pour quel type d'usage, on s'est rendu compte par exemple qu'il y a la salle des boulistes. C'est quand même une grande salle et qui est totalement sous-utilisée et qui pourrait rendre service éventuellement à d'autres associations.

Mais si j'ai bien compris, il faut engager une discussion avec les boulistes qui ont un historique avec cette salle. Donc ça, c'est la première question, c'est de savoir qu'est-ce qu'on fait ou, comment on peut répondre aux demandes des associations.

Est-ce qu'il faut continuer ça ou est-ce qu'il faut récupérer au niveau de la municipalité l'usage de ces salles pour pouvoir en faire autre chose ?

C'est une question d'orientation politique.

Mme Nguyen Dai : Sur les usages, c'est vrai qu'on avait un certain nombre de salles. Il reste quelques créneaux libres. Mais en fait, la plupart des gens, des associations essentiellement, qui les louent, c'est tout le temps sur les mêmes créneaux. Donc avec l'augmentation de la population, à un moment, on n'y arrivera pas. On refuse de conventionner avec des associations extérieures, faute de créneaux.

Mme de Bouteiller : Que pense le conseil municipal de cette recette qu'on fait chaque année, éventuellement s'en passer, pour pouvoir faire toutes les choses avec des associations sur la municipalité. Finalement, c'est mieux d'avoir plus d'attractivité pour les habitants avec des associations qui font des choses ?

Avec le voisinage, que personne ne l'ignore, puisque c'était une des idées de déplacer les locations du côté de la grange lauragaise pour éviter le bruit dans ce centre-ville. Est-ce que finalement, déplacer le bruit, ça sert à quelque chose ? On n'a que 20 habitants par an d'Auzeville qui utilisent cette salle. On dirait que c'est complètement nécessaire.

Au début, ça avait été fait pour les gens qui habitaient en appartement. Finalement, aujourd'hui, on se rend compte qu'il n'y a que deux personnes qui habitent en appartement qui ont loué cette salle. Parce qu'on se pensait peut-être au début que les gens qui n'y avaient pas de maison ne pouvaient pas recevoir assez grandement leur famille, etc. On se rend compte que finalement, les gens qui sont en appartement, ils sont peut-être moins riches.

Donc, ils n'ont quand même pas la salle. Donc on peut se poser la question de la recette.

C'est une question que je veux soumettre au conseil municipal, une réflexion.

Mme Nguyen Dai : Alors, pour avoir une réponse, les créneaux de location, c'est le week-end essentiellement. Et les associations n'utilisent pas ou peu le week-end, sauf ponctuellement. Ils sont prioritaires par rapport à la location privée : 10 000 €, je pense que

ce n'est pas anecdotique. On compte nos sous, mais quand on va dans des terrains de tennis, par exemple, ça a un prix, l'église ça a un prix.

Mme de Bouteiller : Et quand on regarde le budget annuel, je suis désolée Isabelle, mais quand on regarde le projet annuel de la mairie, 9 000 € par an, bien sûr, l'argent, ça peut toujours servir à quelque chose.

Mais moi, je ne me bats pas contre la recette, il faut réfléchir parce que cette recette, on peut peut-être même l'obtenir autrement.

Mme Nguyen Dai : Cette recette, tu peux aussi l'augmenter. Autrement dit, si tu investis ça dans du matériel et tu mets quelque chose de moderne, tu peux après aussi louer tes salles un peu plus chères et augmenter tes recettes par rapport à cette location de salle.

Mme de Bouteiller : C'est une question de perspective.

Mme Nguyen Dai : On menait cette réflexion pour savoir s'il était judicieux de mettre une salle de 80 m² dans la grange. Il y a des associations qui utilisent cette surface de toute façon. Ce n'est pas forcément pour faire un doublon, c'est que ça a du sens. Et autre chose par rapport aux nuisances. On a mis en place un certain nombre de choses. On a des retours particulièrement d'une habitante. Je connais d'autres gens qui habitent tout aussi près et qui disent qu'à part exceptionnellement... Alors, ils n'ont pas le jardin en commun mais ils sont juste de l'autre côté. Et les fois où ça a été vraiment abusif, on a sanctionné.

L'objectif, c'est quoi ? C'est de monter un petit groupe qui réfléchirait justement à cette location de salle et à la tarification et à la réhabilitation ou l'utilisation de la salle Elie Commenge, par exemple ?

La salle Elie Commenge, en fait, il y a d'autres associations qui ont été mises dedans, mais qui ont en sont toutes sorties. Elles fuient la déco ! On fait passer le message qu'il n'y a pas de salle dédiée, qu'on n'a pas les moyens d'avoir des salles dédiées. On mutualise des pratiques ancestrales.

Mme Kelafi : Je vais répondre à Marie-Armelle sur le terrain de tennis parce que ça il faut vraiment le savoir. Ça a été rénové certes, les deux cours de tennis, mais il faut savoir que la commune et les élus ont mis vis-à-vis de cette rénovation un accès libre sur celui qui n'est pas rénové et plus d'attractivité vis-à-vis justement des enfants qui ne peuvent pas jouer au tennis.

Mme Nguyen Dai : Est-ce qu'il y en a qui veulent participer à un groupe de travail ? Marie-Armelle, ou tu veux prendre le sujet ?

M.le Maire : Il faut continuer la discussion dans les groupes de travail.

La séance est levée à 22h55.

Monsieur Dominique LAGARDE
Président de séance

Monsieur Luca SERENI
Secrétaire de séance