



Mairie de TEULAT  
2, route des Coteaux  
81500 TEULAT

**PROCES VERBAL**

## CONSEIL MUNICIPAL DU 3 MAI 2021

### Ouverture de la séance à 18h.

L'an deux mille vingt-et-un, le trois mai à dix-huit heures, le Conseil Municipal légalement convoqué s'est réuni à la Mairie en séance publique ordinaire sous la présidence de Madame Sabine MOUSSON, Maire.

Date de convocation du Conseil Municipal : 29 avril 2021

Désignation d'un secrétaire de séance : Anthony DESPOSITO

Appel/vérification du quorum : le quorum est réuni.

Nombre de Conseillers en exercice : 11	
Présents : 10	<b>MAIRE</b> : Mme MOUSSON Sabine <b>ADJOINTS</b> : Mme AÏT-CHADI Sylvie, M. JULIÉ Bruno, Mme RABIS-BOUYSSOU Martine <b>CONSEILLERS MUNICIPAUX</b> : M. DESPOSITO Antony, M. GARRIC Gilles, M. JALABERT Louis (arrivé au point 3 à 18h30), M. MAILLY Florian, Mme MARCHÉ Marie-Odile (arrivée au point 3 à 18h30), M. PETIT Pierre
Absent : 0	
Procuration : 1	Mme BOYER-BRESSOLLES Monique : pouvoir à Sabine MOUSSON

Vote du compte-rendu du dernier conseil municipal du 12 avril 2021 : adopté à l'unanimité.

- 1) RESSOURCES HUMAINES - DELIBERATION DE PRINCIPE AUTORISANT LE RECRUTEMENT D'AGENTS CONTRACTUELS POUR REMPLACER DES AGENTS PUBLIC MOMENTANEMENT INDISPONIBLES (EN APPLICATION DE L'ARTICLE 3-1 DE LA LOI N° 84-53 DU 26 JANVIER 1984)

Le Conseil Municipal de Teulat,

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 son article 3-1 ;

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019, notamment son article 22,  
Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;

Considérant que les besoins du service peuvent justifier le remplacement rapide de fonctionnaires territoriaux ou d'agents contractuels de droit public indisponibles dans les hypothèses exhaustives suivantes énumérées par l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984 :

- temps partiel ;
- congé annuel ;
- congé de maladie, de grave ou de longue maladie ;
- congé de longue durée ;
- congé de maternité ou pour adoption ;
- congé parental ;
- congé de présence parentale ;
- congé de solidarité familiale ;
- accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux ou de leur participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire ;
- détachement de courte durée (6 mois) ;
- disponibilité de courte durée (6 mois) ;
- détachement pour stage ou pour une période de scolarité préalable à la titularisation ;
- congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) ;
- ou enfin en raison de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Sur le rapport de Madame le Maire et après en avoir délibéré ;

#### **DECIDE**

- **d'autoriser Madame le Maire à recruter des agents contractuels de droit public dans les conditions fixées par l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984 pour remplacer des fonctionnaires territoriaux ou des agents contractuels de droit public momentanément indisponibles.**  
Elle sera chargée de la détermination des niveaux de recrutement et de rémunération des candidats retenus selon la nature des fonctions concernées, leur expérience et leur profil.
- **de prévoir à cette fin une enveloppe de crédits au budget.**

*Madame le Maire précise qu'il s'agit ici de remplacer la secrétaire de mairie pendant son congé maternité par Sandrine PONGI, mais que la délibération vaudra pour la suite du mandat, s'il faut par exemple remplacer un agent absent à l'école.*

**Adopté à l'unanimité.**

#### **2) RESSOURCES HUMAINES - DELIBERATION DE PRINCIPE AUTORISANT LE RECRUTEMENT DE VACATAIRES POUR L'ECOLE**

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Madame le Maire indique aux membres du Conseil Municipal que les collectivités territoriales peuvent recruter des vacataires. Pour pouvoir recruter un vacataire, les trois conditions suivantes doivent être réunies :

- recrutement pour exécuter un acte déterminé,
- recrutement discontinu dans le temps et répondant à un besoin ponctuel de l'établissement public,
- rémunération attachée à l'acte.

Il est proposé aux membres du Conseil Municipal d'autoriser Madame le Maire à recruter un vacataire pour effectuer des remplacements très ponctuels et de dernière minute à l'école, au cas où un agent serait absent sur une courte durée (quelques heures ou quelques jours, moins d'une semaine) et qu'il ne soit pas possible de rédiger un CDD dans les temps, ou pour un trop petit nombre d'heures. Habituellement, les agents se remplacent les uns les autres en cas d'absence, mais il se peut qu'il manque quelques heures pour les missions suivantes :

- Surveillance de la garderie du matin ou du soir
- Surveillance de la pause méridienne
- Préparation du service au restaurant scolaire, service, remise en état et vaisselle
- ATSEM dans la classe de maternelle
- Ménage de l'école

Il est proposé également aux membres du Conseil Municipal que chaque vacation (heure) soit rémunérée sur la base d'un taux horaire d'un montant brut de 13€.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal,

**DECIDE :**

**ARTICLE 1 :** d'autoriser Madame le Maire à recruter un vacataire pour des remplacements ponctuels de quelques heures à l'école, comme détaillé ci-dessus,

**ARTICLE 2 :** de fixer la rémunération de chaque vacation sur la base d'un taux horaire d'un montant brut de 13€,

**ARTICLE 3 :** d'inscrire les crédits nécessaires au budget,

**ARTICLE 4 :** de donner tout pouvoir à Madame le Maire pour signer les documents et actes afférents à cette décision.

*Madame le Maire explique que par rapport à la délibération ci-dessus, il s'agit ici d'un type de contrat plus souple et plus ponctuel qui servirait à remplacer à l'heure des absences courtes et de dernière minute à l'école. Ce sera certainement utile car un CDD s'arrêtera en juillet à l'école. Les deux autres agents titulaires ont souhaité se répartir les heures de cet agent, ce qui évite un recrutement, mais à deux au lieu de trois, elles auront moins de facilités à se remplacer l'une-l'autre comme elles le faisaient jusqu'à présent. Un appel à candidatures va être lancé pour trouver une ou deux personnes disponibles pour être appelées un peu à la dernière minute pour des remplacements polyvalent à la garderie, à la cantine, au ménage de l'école... Une vacation est plus simple à mettre en œuvre que la rédaction d'un CDD pour parfois juste quelques heures.*

*Le conseiller municipal Pierre PETIT se porte volontaire pour dépanner bénévolement.*

**Adopté à l'unanimité.**

**3) RESSOURCES HUMAINES : ANNULE ET REMPLACE LA DELIBERATION 20200914/018 DU 14/09/2020 POUR LA CREATION DU POSTE DE CHEF DE CUISINE**

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, notamment son l'article 34 qui stipule que les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant, ainsi que son article 3-3-3°,

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019,

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

Vu la délibération n°20200914/018 en date du 14/09/2020 créant un poste et modifiant le tableau des emplois,

Considérant le projet de l'équipe municipale de créer une cantine bio à l'école de Teulat à partir de janvier 2022, nécessitant le recrutement en décembre 2021 d'un chef de cuisine dans le cadre d'emploi des adjoint techniques territoriaux ou des agents de maîtrise (à voir en fonction des profils des candidats lors du recrutement), pour un temps de travail non-complet estimé à 24 heures par semaines scolaire (plus deux jours de 6h de pré-rentrée en septembre et de rangement en juillet) soit 19.16h/35 annualisé, soit 19h10/35h..

Les membres du Conseil Municipal décident d'annuler et remplacer la délibération n°20200914/018 du 14/09/2020 par la présente, qui créé un emploi permanent de chef de cuisine dans le cadre d'emploi des adjoint techniques territoriaux ou des agents de maîtrise, à compter de décembre 2021, pour un temps de travail de 24 heures par semaines scolaire + 12h par an soit 19.16/35h annualisé. Le tableau des effectifs sera modifié en conséquence. Les crédits correspondants sont inscrits au budget primitif de la commune.

Cet emploi sera occupé par un fonctionnaire.

Toutefois, en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires, il pourra être pourvu par un agent contractuel sur la base de l'article 3-3-3° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

En effet, cet agent contractuel serait recruté à durée déterminée pour une durée de maximum 3 ans Le contrat sera renouvelable par reconduction expresse. La durée totale des contrats ne pourra excéder 6 ans. A l'issue de cette période maximale de 6 ans, le contrat de l'agent sera reconduit pour une durée indéterminée.

L'agent devra justifier d'un CAP ou CQP cuisine au minimum ainsi que d'une expérience indispensable de 2 ans en restauration collective ou commerciale. Sa rémunération sera calculée, compte tenu de la nature des fonctions à exercer assimilées à un emploi de catégorie C, par référence à la grille indiciaire du grade de recrutement.

*Arrivée de Marie-Odile MARCHE et Louis JALABERT à 18h30. Madame le Maire explique qu'il est souhaitable de reprendre la dernière délibération car depuis le lancement du projet, nous avons avancé sur le descriptif de la fiche de poste, le nombre d'heures de travail nécessaire, et qu'il faut préciser le niveau de qualification et élargir les possibilités de recrutement. Explications sur l'annualisation du temps de travail. Questions sur le CDI et les congés.*

**Adopté à l'unanimité.**

#### **4) RESSOURCES HUMAINES : MISE A JOUR DU TABLEAU DES EMPLOIS**

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, notamment son l'article 34 qui stipule que les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant,

Considérant qu'il appartient donc au conseil municipal de supprimer ou créer les emplois à temps complet ou non complet nécessaires au fonctionnement des services, d'en déterminer le temps de travail et de préciser le ou les grades des fonctionnaires susceptibles d'occuper ces emplois,

Vu le dernier tableau des emplois adopté par le Conseil Municipal le 14 septembre 2020,

Considérant la nécessité de le mettre à jour et de le préciser suite à des incohérences relevées dans les délibérations passées modifiant le tableau des emplois,

Les membres du conseil municipal décident d'adopter la modification du tableau des effectifs ainsi proposée :

Cadre d'emploi	Catégorie	Effectif Budgétaire	Effectif pourvu	Temps de travail
<b>Filière administrative</b>				
Attaché Territorial	A	1	1 (titulaire)	Complet 35h (C.)
<b>Filière technique</b>				
Adjoint technique	C	2	2 (titulaires)	Non-complet 23.35h/35 et 27.08h/35 (J. et S.)
	C	2	1 ( ? + CDD)	Non-complet 19.16h/35 et 23.65h/35 (chef de cuisine et Ch.)
	C	1	1 (titulaire)	Complet 35h (W.)
<b>TOTAL</b>		6	5	

*Madame le Maire détaille le tableau et fait le lien avec les agents en poste ou à recruter. Il fallait le reprendre pour préciser le nombre d'heures par poste, à la demande de la trésorerie qui a effectué un contrôle sur les payes.*

**Adopté à l'unanimité.**

**5) RESSOURCES HUMAINES : MISE EN PLACE DU RIFSEEP (ANNULE ET REMPLACE LA DELIBERATION 20200629/016 DU 29 JUIN 2020)**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 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°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

Vu la circulaire 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 n°20200629/016 du 29 juin 2020 qu'il convient d'annuler et de remplacer par la présente pour mettre à jour, notamment, les montants plafond d'IFSE et de CIA et ouvrir le RIFSEEP aux agents contractuels de droit public

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

Le Maire informe l'assemblée,

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale. Il se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- éventuellement, d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) basé sur l'entretien professionnel.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles exclues du dispositif RIFSEEP.

---

## **I – Dispositions générales**

---

### **Article 1 : Bénéficiaires**

Sont susceptibles de bénéficier du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- Les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel, sans minimum d'ancienneté, qu'ils occupent un emploi permanent ou non.

Les agents de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

### **Article 2 : 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.

### **Article 3 : 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 fonctions et à la manière de servir.

Il peut en revanche être cumulé avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel

---

## **II – Mise en œuvre de l'IFSE**

---

### **Article 4 : Détermination des groupes de fonction et montants maxima**

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

Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même cadre d'emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels 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.

#### **FILIERE ADMINISTRATIVE**

Catégorie et cadres d'emplois	Groupes	Emplois	Montant maximal individuel annuel
Catégorie A Attachés Secrétaires de mairie	Groupe A 4	Secrétaire de mairie	20 400€
Catégorie C Adjoint administratif	Groupe C 2	Agent administratif polyvalent	10 800€

#### **FILIERE TECHNIQUE**

Catégorie et cadres d'emplois	Groupes	Emplois	Montant maximal individuel annuel
Catégorie C Adjoint technique	Groupe C 2	Agent polyvalent des écoles Chef de cuisine Agent technique polyvalent	10 800€

#### **FILIERE ANIMATION**

Catégorie et cadres d'emplois	Groupes	Emplois	Montant maximal individuel annuel
Catégorie C Adjoint d'animation	Groupe C 2	Animateur école polyvalent	10 800€

#### **FILIERE SOCIALE / MEDICO- SOCIALE / MEDICO-TECHNIQUE**

Catégorie et cadres d'emplois	Groupes	Emplois	Montant maximal individuel annuel
Catégorie C ATSEM	Groupe C 2	ATSEM	10 800€

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils seront réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale en tenant compte des fonctions exercées et de l'expérience professionnelle de l'agent.

**Article 5 : Périodicité de versement**

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel ou annuel, selon les cas, précisé dans l'arrêté d'attribution du Maire.

**Article 6 : Modalités de maintien ou suppression de l'IFSE**

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles (congé maternité et paternité, accident de service ou maladie professionnelle, congé maladie, congés annuels et autorisation spéciale d'absence, congés pour formation syndicale), il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'État (décret n° 2010-997 du 26/08/2010) à savoir :

Le versement de l'IFSE est maintenu pendant les périodes de congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence, congés de maternité ou paternité, états pathologiques ou congés d'adoption, congés de maladie ordinaire dans la limite du traitement, congé pour accident de travail, accident de trajet, accident de service et congé pour maladie professionnelle.

Les primes et indemnités cesseront d'être versées pendant les congés de longue maladie, grave maladie, longue durée.

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé accordé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé maladie ordinaire lui demeurent acquises.

---

**III – Mise en œuvre du CIA (Complément Indemnitaire Annuel)**

---

**Article 7**

Il est instauré au profit des agents 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 à l'agent. Il tiendra compte des éléments appréciés dans le cadre de l'évaluation professionnelle

**Article 8 : Détermination des montants maxima par groupes de fonction**

Le CIA peut être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-après, dans la limite des plafonds suivants, eu égard aux groupes de fonctions dont ils relèvent.

**FILIERE ADMINISTRATIVE**

Catégorie et cadres d'emplois	Groupes	Emplois	Montant maximal individuel annuel
Catégorie A Attachés Secrétaires de mairie	Groupe A 4	Secrétaire de mairie	3600€
Catégorie C Adjoint administratif	Groupe C 2	Agent administratif polyvalent	1200€



### **FILIERE TECHNIQUE**

Catégorie et cadres d'emplois	Groupes	Emplois	Montant maximal individuel annuel
Catégorie C Adjoint technique	Groupe C 2	Agent polyvalent des écoles Chef de cuisine Agent technique polyvalent	1200€

### **FILIERE ANIMATION**

Catégorie et cadres d'emplois	Groupes	Emplois	Montant maximal individuel annuel
Catégorie C Adjoint d'animation	Groupe C 2	Animateur école polyvalent	1200€

### **FILIERE SOCIALE / MEDICO- SOCIALE / MEDICO-TECHNIQUE**

Catégorie et cadres d'emplois	Groupes	Emplois	Montant maximal individuel annuel
Catégorie C ATSEM	Groupe C 2	ATSEM	1200€

#### **Article 9 : Périodicité de versement**

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

#### **Article 10 : Modalités de maintien ou suppression du CIA**

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles (congé maternité et paternité, accident de service ou maladie professionnelle, congé maladie, congés annuels et autorisation spéciale d'absence, congés pour formation syndicale), il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'État (décret n° 2010-997 du 26/08/2010) à savoir :

Le versement du CIA est maintenu pendant les périodes de congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence, congés de maternité ou paternité, états pathologiques ou congés d'adoption, congés de maladie ordinaire dans la limite du traitement, congé pour accident de travail, accident de trajet, accident de service et congé pour maladie professionnelle.

Les primes et indemnités cesseront d'être versées pendant les congés de longue maladie, grave maladie, longue durée.

Toutefois, Lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé accordé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé maladie ordinaire lui demeurent acquises.

#### **Article 11 : Date d'effet**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet à la date de 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 est procédé à la transmission de cet acte au représentant de l'Etat dans le département.

**L'organe délibérant, après en avoir délibéré, décide d'adopter le régime indemnitaire ainsi proposé à compter de la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité.**

**Les crédits correspondant à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget de la collectivité ou de l'établissement.**

*Madame le Maire rappelle les modalités de ce régime indemnitaire qui était déjà mis en place dans la collectivité mais qu'il convenait d'élargir, notamment pour permettre plus de souplesse et pour donner une prime à la secrétaire de mairie remplaçante en CDD. Ce système indemnitaire peut bénéficier à tous les agents. Une partie de la prime est indexée sur les résultats annuels de l'agent, évalués en fin d'année lors de l'entretien professionnel, et une partie est fonction de la fiche de poste et du niveau d'expertise et de responsabilités de l'agent. Toute prime sera attribuée par arrêté du Maire, dans le respect des plafonds délibérés ici.*

**Adopté à l'unanimité.**

## **6) MISE EN PLACE D'UN TARIF DE REDEVANCE D'OCCUPATION DU DOMAINE PUBLIC**

**Vu LE Code Général des Collectivités Territoriales, le code général de la propriété des personnes publiques et le code de la voirie routière ;**

**Considérant que les collectivités territoriales peuvent délivrer, sur leur domaine public, des autorisations d'occupation temporaire, que ces actes unilatéraux sont précaires et peuvent être révoqués à tout moment par la personne publique propriétaire ;**

**Considérant qu'ils ne confèrent pas de droits réels à l'occupant et sont soumis au paiement d'une redevance.**

**Considérant les frais qu'entraînent les formalités administratives, le nettoyage ainsi que la fourniture d'eau et d'électricité aux occupants,**

**Les membres du Conseil Municipal décident que l'utilisation du domaine public à des fins commerciales et/ou privatives fera désormais l'objet d'une redevance forfaitaire d'occupation du domaine public (RODP) selon les tarifs présentés ci-dessous :**

- 10€ par autorisation/manifestation pour une activité non-professionnelle à but non-commercial (par exemple, une association qui organise un vide-grenier ou une brocante),
- 40€ par autorisation/manifestation pour activité commerciale et/ou professionnelle qui génère des revenus (par exemple, une association qui organise une activité avec des professionnels, un marché artisanal, un camion d'outillage...).

**La recette est inscrite au budget primitif communal.**

**NB :**

- Toute occupation de la voie publique, même pour une durée, limitée doit être déclarée.
- L'autorisation qui en résulte implique de veiller au respect des règles de sécurité des usagers habituels des voies publiques (piétons, automobilistes).
- Le défaut de déclaration entraîne, en cas d'accident, la responsabilité entière de l'occupant sans titre.

**Les occupations non listées dans le présent tarif qui constituent des occupations du domaine public à fins privatives et/ou commerciales, donnent lieu à la perception de droits de redevance calculés par analogie avec les occupations prévues dans la présente délibération.**

*Débat sur le tarif à appliquer, la classification des manifestations... M. Garric trouve que c'est compliqué d'avoir plusieurs statuts avec plusieurs tarifs... Et si on a un jour un exposant artisan ? M. Julié souhaite faire la distinction entre un professionnel qui va faire du profit ou une association. Mais*

*si l'association organise un marché qui regroupe des professionnels ? Il faut rester cohérent avec les tarifs du marché alimentaire du jeudi. Il est proposé de faire la différence entre les vides greniers et les marchés pro/commerciaux. Qu'est-ce qui se pratique dans les communes voisines ?*

**Adopté à l'unanimité.**

*La séance est suspendue le temps d'accueillir Monsieur Emmanuel JOULIE, Directeur du SMICTOM et Vice-Président de la Communauté de Communes Tarn-Agout en charge des finances, qui vient de 19h à 21h se présenter lui et son équipe en vue des élections départementales.*

**Reprise de la séance à 21h.**

**7) POINT AJOUTE A L'ORDRE DU JOUR : DOMAINE ET PATRIMOINE : Délibération manifestant l'intérêt de la commune de Teulat à l'achat par préemption de la parcelle ZI 42 de 8570m<sup>2</sup> de Monsieur Pierre BARTHELEMY**

Vu le PADD du Plan Local de la commune de Teulat approuvé le 26 septembre 2017 préconisant le recentrage du développement urbain autour du bourg de Teulat, de sa trame urbaine et de ses équipements, ainsi que la maîtrise de la qualité des espaces et équipements publics et collectifs,

Vu l'augmentation de la population de Teulat due à la création en cours des deux lotissements « Les Hauts de Cocagne » et « Terres de Pastel » comprenant 30 maisons individuelles avec majoritairement de jeunes familles,

Vu la création de la troisième classe de l'école Les Tournesols de Teulat accueillant désormais de plus en plus d'enfants,

Vu la dynamisation en cours du centre-bourg via la création récente d'un jardin public avec jeux d'enfants, halle intergénérationnelle,

Vu la création du marché de producteurs locaux sur cette place centrale du cœur du Village,

Vu la volonté communale de recentrer et dynamiser son centre du Village,

Vu l'intérêt du secteur, son potentiel de développement, l'axe Castres-Toulouse et la continuité avec l'agglomération toulousaine située à 25km du Village,

Vu la nécessité d'un rééquilibrage territorial des communes du Sud de la Communauté de Communes Tarn-Agout,

Vu les besoins de services à la population, notamment en termes de petite enfance, enfance et jeunesse,

Vu l'emplacement stratégique au cœur du Village, en zone U du PLU, de la parcelle cadastrée ZI 42 de 8570m<sup>2</sup> de Monsieur Pierre BARTHELEMY mise à la vente,

Vu le droit de préemption urbain instauré par la délibération du conseil n°20171025/211 en date du 25/10/2017 pour les zones U et AU,

**Les membres du conseil municipal, à l'unanimité, manifestent leur intérêt pour la parcelle cadastrée ZI 42 de 8570m<sup>2</sup> de Monsieur Pierre BARTHELEMY et pré-positionnent par la présente délibération la commune pour son achat via le droit de préemption urbain. L'acquisition de cette parcelle répondrait à plusieurs motifs d'intérêt général pour le développement du Village et du territoire.**

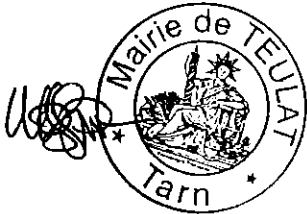
*Madame le Maire explique que la grande maison face à la mairie se vend avec son terrain arboré de 9000m<sup>2</sup>. Il s'agit d'une belle opportunité pour réaliser des projets d'intérêt général avec la CCTA. Il faudrait pour cela préempter, quand la mairie recevra la DIA (déclaration d'intention d'aliéner). Une visite a été faite avec la CCTA. L'idée principale est de recréer une dynamique en centre-bourg. La mairie ne s'engagerait que si la CCTA s'engage aussi. La présente délibération n'engage pas à l'achat.*

**Adopté à l'unanimité.**

L'ordre du jour étant épuisé la séance est levée à 21h45.

**Le Maire**

**Sabine MOUSSON**



**Le secrétaire de séance**

**Antony DESPOSITO**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Antony Desposito', written over a horizontal line.