

Commune de PUISEUX-LE-HAUBERGER
COMPTE RENDU DU CONSEIL MUNICIPAL
Du 17 décembre 2020

Nombre de Conseillers en exercice : 15

Présents : 11
Votants : 15
Absents : 04

L'an deux mille vingt, le 17 décembre, à dix-neuf heures, le Conseil Municipal de Puisseux-le-Hauberger, dûment convoqué le 14 décembre, s'est réuni en séance publique dans les locaux de la Mairie sous la présidence de Bruno CALEIRO, Maire.

Etaient présents : Mesdames et Messieurs CALEIRO Bruno, FRELAT Sophie, BROVIA Isabelle, POLIZZI Pascal, LEBRUNET Patrick, LIENART Quentin, Louis GRACIA, RICHE Delphine, HUGUET Clément, LECOEUR Laurent, LAMBERT Christophe

Etaient absents excusés : Mesdames et Monsieur ARAUJO CORTIJO TORRES Julie, DUTOT Monique, CALEIRO Carla, ZAREMBA Alain,

Monsieur LECOEUR Laurent a été élu(e) secrétaire de séance.

Procuration de Madame ARAUJO CORTIJO TORRES Julie à Monsieur LECOEUR Laurent

Procuration de Madame DUTOT Monique à Monsieur LEBRUNET Patrick

Procuration de Madame CALEIRO Carla à Monsieur CALEIRO Bruno

Procuration de Monsieur ZAREMBA Alain à Madame FRELAT Sophie

Monsieur le Maire demande aux membres du conseil municipal de bien vouloir ajouter à l'ordre du jour les délibérations suivantes pour :

- Délibération pour confirmer le plan de financement pour l'étude pour la restauration de l'église,
- Délibération modification du Budget 2020 de la commune, (apurement de la balance comptable)

Le Conseil Municipal donne son accord afin de rajouter les délibération ci-dessus à l'ordre du jour.

I - PROJET DE MODIFICATION DES MODALITES D'ATTRIBUTION DU RIFSEEP (IFSE ET CIA)

Le Maire, rappelle à l'assemblée :

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 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

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'État,

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

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 les différents arrêtés fixant les plafonds du RIFSEEP applicables aux corps d'emplois de référence à l'État pris en application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'avis du comité technique en date du

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé d'instituer un régime indemnitaire composée de deux parts, selon les modalités ci-après.

Le Maire propose à l'assemblée,

Article 1 : Bénéficiaires

Bénéficient du régime indemnitaire tel que défini par la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel.

Ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération :

- Les agents de droit privé (apprentis, emplois d'avenir...),
- Les collaborateurs de cabinet,
- Les agents vacataires, (Contractuels)
- Les assistantes familiales et maternelles qui conservent la prime de fin d'année créée en application de l'article 111 de la loi du n°84-53 du 26 janvier 1984 par les délibérations n°1985-53 du 8 février 1985 et suivantes.

Article 2 : Cadres d'emplois concernés

Seuls sont concernés les agents relevant des cadres d'emplois territoriaux ou grades qui ont fait l'objet d'une transposition de la fonction publique d'État et qui concernent, à ce jour, les filières suivantes :

- Filière administrative : Administrateurs, attaché(e)s, rédacteurs, adjoints administratifs,
- Filière animation : animateurs, adjoints d'animation,
- Filière sportive : Éducateurs des activités physiques et sportives (APS), opérateur des APS,
- Filière technique : Agents de maîtrise, adjoints techniques,
- Filière culturelle : Adjoint du patrimoine, assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques, attaché de conservation du patrimoine et des bibliothèques.
- Filière médico-sociale : Conseiller socio-éducatif, assistant socio-éducatif, agent social, agent spécialisé des écoles maternelles.

Les agents appartenant aux cadres d'emplois non concernés à la date de la délibération feront l'objet d'une mise en œuvre ultérieure et progressive, dès la transposition des corps homologues de l'État et selon les mêmes principes que ceux qui ont prévalu à la rédaction de la présente délibération.

En attendant, ils restent régis par les délibérations applicables aujourd'hui, tant en ce qui concerne les primes mensuelles prises en application de l'article 88 de la loi du n°84-53 du 26 janvier 1984, que de la prime annuelle mise en œuvre en application de l'article 111 de la même loi par la délibération initiale n°1985-3 du 8 février 1985 et les délibérations qui l'ont modifiée.

Article 3 : Présentation générale

Le régime indemnitaire proposé a été élaboré en référence au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en œuvre pour la fonction publique de l'État.

Seules les absences pour congé maladie « ordinaire » pour accident du travail et de trajet peuvent donner lieu à prise en compte dans le cadre de cette modulation.

Les absences consécutives à une maladie professionnelle peuvent donner lieu à prise en compte dans le cadre de cette modulation dans les mêmes conditions de diminution que les autres cas (voir tableau ci-après).

La modulation des montants au titre de l'absentéisme portera sur les montants mensuels attribués au titre de l'IFSE. À l'inverse, la prime annuelle attribuée au titre du complément indemnitaire annuel ne sera pas soumise à variation en fonction de l'absentéisme, car déjà modulée par la prise en compte du niveau d'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

La comptabilisation des absences pour l'IFSE sera faite en jours ouvrés correspondant aux journées habituellement travaillées et non en jours ouvrables ou calendaires.

La période de référence pour le décompte des jours se fera sur les 6 derniers mois suivants la méthode des mois glissants déjà utilisée pour le calcul du passage au demi-traitement ; soit pour le mois N, la période de six mois qui court du mois N-1 au mois N-6 compris (déduction faite du mois en cours).

Les jours de carences qui font déjà l'objet d'une diminution de l'ensemble de la rémunération (traitement, indemnité et primes) pour le premier jour de la période d'absence considérée ne seront pas pris en compte pour cette première journée.

Il est proposé pour cette période de 6 mois glissants une franchise de 5 jours ouvrés (pour les seuls motifs dits de maladie « ordinaire »).

Dans ce cadre, le montant de l'indemnité mensuelle pourra être réduit progressivement selon le tableau suivant :

JOURS OUVRÉS HORS CARENCE SUR 6 MOIS GLISSANTS	De 0 à 5 jours	De 6 à 10 jours	De 11 à 14 jours	De 15 à 18 jours	De 19 à 21 jours	Plus de 21 jours	Application du demi-traitement
MODULATION DE L'IFSE	Franchise	-10% de l'IFSE	-20% de l'IFSE	-30% de l'IFSE	-40% de l'IFSE	-50% de l'IFSE	-50% de IFSE et du CI

Article 11 : Date et modalités de mise en œuvre

La présente délibération s'appliquera à compter du 1^{er} mars 2021

L'organe délibérant, après en avoir délibéré

DÉCIDE à l'unanimité d'adopter le régime indemnitaire ainsi proposé à compter du 1^{er} mars 2021.

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

Les délibérations relatives à l'application des articles 88 et 111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 sont abrogées pour les cadres d'emplois déjà éligibles au RISEEP. Ces délibérations restent applicables aux autres cadres d'emplois et aux assistantes maternelles.

Il est composé de deux parts : une part fixe correspondant à l'indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) liée notamment aux fonctions exercées et une part variable ou complément indemnitaire (CIA) liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Les plafonds et montants de la part fixe et de la part variable sont déterminés selon des groupes de fonction définis en annexe 1 à la présente délibération.

La somme des deux parts ne peut dépasser les plafonds globaux des agents de l'État à grade et à fonction équivalente. Leurs montants seront proratisés dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel ou à temps non complet.

La part fixe est déterminée en rapport aux fonctions exercées par l'évaluation de critères définis à l'article 5 de la présente délibération. Cette prime sera appelée « prime mensuelle ». Son montant est déterminé principalement par le groupe de fonction auquel appartient le poste de l'agent. Il peut également tenir compte de la nature et de la durée des absences telles que définies au chapitre 10 de la présente délibération.

La part correspondant au complément indemnitaire annuel est variable et sera appelée « prime annuelle ». Elle est liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir tels qu'ils ressortent du compte rendu d'entretien professionnel annuel de l'agent.

Article 4 : Cumuls

Le R.I.F.S.E.E.P est, par principe, exclusif de toute autre prime ou indemnité de même nature. La part « IFSE » a vocation à remplacer toutes les primes et indemnités liées aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise. La part « complément indemnitaire » se substitue à toutes celles qui sont liées à la manière de servir.

Cependant, la part fixe (I.F.S.E) est cumulable avec :

- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat),
- Les dispositifs d'intéressement collectif, le cas échéant
- Les primes et indemnités ayant le caractère de remboursement de frais (indemnités pour frais de déplacement, prises en charge des titres de transport en commun sur le trajet entre le domicile et le lieu de travail...),
- Les primes et indemnités compensant une sujétion particulière (indemnités pour travaux dangereux, indemnités horaires pour travaux supplémentaires, prime de sujétion, prime d'encadrement...),
- La rémunération des agents publics participant à titre accessoire à des activités de formation, de jurys et de concours ou pour l'organisation des élections,
- La prime de responsabilité versée au DGS.

Ainsi, un certain nombre de primes dites « spécifiques » peuvent être cumulées avec le RIFSEEP. C'est le cas, notamment, des indemnités suivantes :

- L'indemnité horaire pour travail normal de nuit (décret n°61-467 du 10 mai 1961 et n°88-1084 du 30 novembre 1988),
- L'indemnité pour travail dominical régulier (décret n°2002-857 du 3 mai 2002),
- L'indemnité pour service de jour férié (décret n°2002-856 du 3 mai 2002),
- L'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés (arrêté ministériel du 19 août 1975),
- La prime d'encadrement éducatif de nuit (décret n°2008-1205 du 20 novembre 2008),
- L'Indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale (décret n°92-7 du 2 janvier 1992),
- L'indemnité d'astreinte (décret n°2001-623 du 12 juillet 2001),
- L'indemnité de permanence (décret n°2001-623 du 12 juillet 2001),

- L'indemnité d'intervention (décret n°2001-623 du 12 juillet 2001),
- L'indemnité horaire pour travail supplémentaire (décret n°2002-60 du 14 janvier 2002),
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction (décret n°88-631 du 6 mai 1988),
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (décret n°86-252 du 20 février 1986) ou les indemnités créées à ce titre.

Article 5 : définition des groupes de fonctions et des critères de classement

Les fonctions des agents sont réparties au sein de différents groupes de fonctions au regard de critères professionnels en prenant comme source les profils de poste, les organigrammes et d'une manière générale l'ensemble des documents permettant d'évaluer :

- La technicité et la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- Le cas échéant, les fonctions d'encadrement,
- Le cas échéant, les sujétions particulières liées à l'environnement professionnel du poste.

Les fonctions et groupes de fonctions sont répartis en deux grandes familles (cf. annexe 1) :

- Une famille dite « encadrante » répartie en quatre groupes de fonctions qui vont du directeur général des services au « cadre de proximité ». Cette famille ne concerne que les agents qui encadrent hiérarchiquement un ou plusieurs agents et qui les évaluent.
- Une famille dite « non encadrante » qui concerne tous les autres agents de l'expert à l'agent répartie en quatre groupes de fonctions.

Définition des critères pour la détermination du montant mensuel de la part fixe du régime indemnitaire (IFSE)

Le classement en fonctions et groupes de fonction permet de déterminer le montant de la part fixe ou part mensuelle. Il tiendra compte des critères ci-après :

Pour la famille des groupes de fonctions dite « encadrante » :

- 1° Fonctions d'encadrement,
- 2° Fonction de coordination, de pilotage ou de conception et place dans l'organisation des services,
- 2° Technicité, expertise et qualification nécessaires à l'exercice des fonctions.

Pour la famille des groupes de fonctions dite « non-encadrante » :

- 1° Fonction de coordination, de pilotage ou de conception et place dans l'organisation des services et niveau d'autonomie dans l'exercice des fonctions,
- 2° Technicité, expertise et qualification nécessaires à l'exercice des fonctions,
- 3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Les montants de référence tiennent compte de la situation administrative de l'agent (temps de travail, date d'entrée et de sortie) et se calculent prorata temporis.

Le montant attribué de la prime mensuelle est éventuellement réduit en tenant compte de l'absentéisme de l'agent conformément aux dispositions de l'article 10 de la présente délibération.

Définition des critères et modulation du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) ou prime annuelle

Le complément indemnitaire annuel (part variable) ou prime annuelle est calculé par référence à un montant dit de référence pour une fonction et un groupe de fonctions tel que fixé par le tableau situé en annexe 1 à la présente délibération.

Les montants de référence de la part annuelle tiennent compte de la situation administrative de l'agent (temps de travail, date d'entrée et de sortie) et se calculent prorata temporis.

Le montant attribué de la prime annuelle est éventuellement modulé en tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir en cohérence avec le contenu de l'entretien professionnel annuel. Il devra se fonder sur les mêmes critères que ceux applicables à l'évaluation professionnelle annuelle des agents, soit :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs,
- Les compétences professionnelles,
- Les qualités relationnelles,
- La capacité d'encadrement ou d'expertise.

À partir de ces critères, les agents seront classés en cinq niveaux :

- 1^{er} niveau : Non conforme aux attentes du poste et aux objectifs fixés,
- 2^e niveau : À améliorer,
- 3^e niveau : Satisfait aux attentes du poste et aux objectifs fixés,
- 4^e niveau : Supérieur aux attentes du poste et aux objectifs fixés,
- 5^e niveau : Très supérieur aux attentes du poste et aux objectifs fixés.

Le calcul des montants se fera en application du tableau suivant :

MODULATION DU COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL	PART MONTANT DE RÉFÉRENCE
1^{er} niveau : Non conforme aux attentes du poste et aux objectifs fixés.	-50%
2^{ème} niveau : À améliorer.	-25%
3^{ème} niveau : Satisfait aux attentes du poste et aux objectifs fixés.	Montant de référence
4^{ème} niveau : Supérieur aux attentes du poste et aux objectifs fixés.	+5%
5^{ème} niveau : Très supérieur aux attentes du poste et aux objectifs fixés.	+10%

Article 6 : Parts, plafonds et modalités de calculs des montants attribués

Le plafond et le niveau de base de la part fixe et le niveau de référence de la part variable sont déterminés par l'appartenance à un groupe de fonctions. Ceux-ci sont arrêtés conformément aux critères tels que retenus par l'article 3 de la présente délibération.

Chaque groupe de fonction comporte un montant maximum tant en ce qui concerne les montants mensuels que le montant annuel. Conformément au principe de parité, le total de ces primes constitue un plafond maximum qui est inférieur aux plafonds applicables aux agents de l'État à catégorie et fonction équivalente

La famille dite « encadrante » comporte les quatre groupes de fonctions suivants :

- Direction générale : ouvert aux cadres d'emploi de la catégorie A,
- Directeur : ouvert aux cadres d'emplois de la catégorie A,
- Chef de service : ouvert aux cadres d'emplois de la catégorie A et B, *et C*
- Cadre de proximité : ouvert aux cadres d'emplois de la catégorie B et C.

La famille dite non « encadrante » comporte les quatre groupes de fonctions suivants :

- Expert : ouvert au cadre d'emplois de la catégorie A,
- Cadre « fonctionnel » : ouvert aux cadres d'emplois de la catégorie A, B et C,
- Catégorie dite des « gestionnaires, technicien ou équivalent » : ouvert aux cadres d'emplois de la catégorie B et C,
- Catégorie des agents : ouvert au cadre d'emplois de la catégorie C.

Un groupe de fonctions comporte au minimum une fonction et au maximum quatre fonctions avec un plafond qui permet de constater que la somme des deux parts ne dépasse en aucun cas (même dans l'hypothèse d'une majoration du complément indemnitaire) les montants attribués aux fonctionnaires d'État à grade et à fonction équivalente.

Les plafonds applicables à chacune de ces parts ainsi que le nombre de groupes sont définis à l'annexe 1 de la présente délibération.

L'appartenance à une fonction et à un groupe de fonctions fait l'objet d'un arrêté individuel de classement.

Le montant attribué de l'IFSE lorsque celui-ci fait l'objet d'une diminution liée à l'absentéisme fera l'objet d'une notification individuelle. À l'inverse, la deuxième part du complément indemnitaire versée en décembre fera l'objet d'un arrêté individuel de fixation de la prime annuelle.

Article 7 : Modification ou réexamen du classement par fonction

Le classement individuel par fonction devra faire l'objet d'un nouvel examen à chaque changement substantiel de fonction qu'il résulte ou non d'un changement de cadres d'emplois ou de grades. En l'absence de changement, il devra être réexaminé tous les 4 ans au minimum.

Article 8 : Prise en compte de la situation des agents logés par nécessité absolue de service et des fonctions de régisseur.

Les agents logés par nécessité absolue de service appartenant aux cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP se verront appliquer une diminution de 60% de leur indemnité mensuelle à l'identique des règles auxquels sont soumis les agents de l'État dans une situation administrative identique. Leur complément indemnitaire ne sera pas décoté et reste identique aux autres agents.

Les indemnités versées aux régisseurs d'avances et (ou) de recettes sont intégrées à l'élaboration du RIFSEEP. Elles viendront en tant que de besoin compléter les montants de référence du régime indemnitaire mensuel. Elles sont versées en une seule fois pour l'ensemble de l'année sur la base d'un arrêté individuel de nomination qui pourra faire l'objet d'une régularisation prorata temporis.

Elles sont calculées la base du tableau suivant :

RÉGISSEUR D'AVANCE	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCE ET DE RECETTES	MONTANT DE L'INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ ANNUELLE
Montant maximum de l'avance consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant maximum de l'avance consentie et des recettes encaissées mensuellement	
Jusqu'à 1220 €	Jusqu'à 1220 €	Jusqu'à 2440 €	110 €
De 1221 à 3000 €	De 1221 à 3000 €	De 1221 à 3000 €	110 €
De 3001 à 4600 €	De 3001 à 4600 €	De 3001 à 4600 €	120 €
De 4601 à 7600 €	De 4601 à 7600 €	De 4601 à 7600 €	140 €
De 7601 à 12200 €	De 7601 à 12200 €	De 7601 à 12200 €	160 €
De 12201 à 18000 €	De 12201 à 18000 €	De 12201 à 18000 €	200 €
De 18001 à 38000 €	De 18001 à 38000 €	De 18001 à 38000 €	320 €
De 38001 à 53000 €	De 38001 à 53000 €	De 38001 à 53000 €	410 €
De 53001 à 76000 €	De 53001 à 76000 €	De 53001 à 76000 €	550 €
De 76001 à 150000 €	De 76001 à 150000 €	De 76001 à 150000 €	640 €
De 150001 à 300000 €	De 150001 à 300000 €	De 150001 à 300000 €	690 €
De 300001 à 760000 €	De 300001 à 760000 €	De 300001 à 760000 €	820 €
De 760001 à 1500000 €	De 760001 à 1500000 €	De 760001 à 1500000 €	1050 €
+ de 1500000	+ de 1500000	+ de 1500000	46 par tranches de 1500 €

Article 9 : modalités de versement de l'IFSE et du CIA

La part fixe est versée mensuellement. Elle est proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel, temps non complet et peut tenir compte de la nature et de la durée des absences de l'agent conformément au chapitre 10 de la présente délibération.

La part variable est versée une fois par an, en novembre pour tous les agents.

Elle est non reductible automatiquement d'une année sur l'autre. Elle sera versée une fois avec prise en compte des pourcentages de modulation prévus par l'article 5 de la présente délibération.

Article 10 : Sort des primes en cas d'absence

Il est rappelé que les périodes de congés longue durée, longue maladie et grave maladie ne donnent pas lieu au versement des indemnités mensuelles et annuelles.

Pour les agents placés en CLD (congé longue durée) ou CLM (congé longue maladie), il sera fait application des règles de non rétroactivité de l'acte administratif de placement dans cette position, à l'identique des règles applicables aux fonctionnaires de l'Etat

De même pour les périodes correspondant à l'application du demi-traitement « statutaire », la réduction de la rémunération portera à la fois sur les indemnités mensuelles et annuelles.

Les absences pour congés maternité ou paternité, les journées prises au titre des absences pour « enfants malades » ne donneront pas lieu à décompte au titre de l'absentéisme.

II - ENFOUISSEMENT DES RESEAUX ELECTRIQUES ET TELECOM DE 150 METRES DANS LA GRANDE RUE

Le Maire expose aux membres du Conseil Municipal que les travaux ci-dessous doivent être réalisés

- Vu la nécessité de procéder aux travaux de : Mise en Souterrain - BT / EP / RT - Grande Rue,
- Vu le coût total prévisionnel des travaux T.T.C. établi au 8 décembre 2020 s'élevant à la somme de **117 163,64 €** (valable 3 mois)
- Vu le montant prévisionnel du fonds de concours de la commune de **53 088,13 €** (sans subvention) ou **38 332,31 €** (avec subvention)

Le Maire précise que le financement peut être effectué par fonds de concours en application de l'article L5212-26 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Cet article prévoit en effet qu' «afin de financer la réalisation ou le fonctionnement d'un équipement public local, des fonds de concours peuvent être versés entre un syndicat [intercommunal exerçant la compétence d'autorité organisatrice de la distribution publique d'électricité] visé à l'article L. 5212-24 et les communes ou les établissements publics de coopération intercommunale membres, **après accords concordants exprimés à la majorité simple du comité syndical et des conseils municipaux** ou des organes délibérants des établissements publics de coopération intercommunale concernés.»

Lorsqu'il contribue à la **réalisation** d'un équipement, le fonds de concours est imputé directement en section d'investissement, sur l'article 2041 « Subventions d'équipement aux organismes publics », et comptabilisé en immobilisations incorporelles, amortissables sur une durée maximale de 15 ans.

LE CONSEIL MUNICIPAL APRES EN AVOIR DELIBERE DECIDE A L'UNANIMITE :

- Vu l'article L.5212-26 du CGCT ;
- Vu les statuts du SE 60 en date du 05 Février 2020
- **Accepte** la proposition financière du Syndicat d'Energie de l'Oise de procéder aux travaux de : Mise en Souterrain - BT / EP / RT - Grande Rue
- **Demande** au SE 60 de programmer et de réaliser ces travaux
 - **Acte** que le montant total des travaux pourra être réévalué en fonction de l'actualisation en vigueur à la date de réalisation des travaux
- **Autorise** le versement d'un fonds de concours au SE60.
- **Inscrit** au Budget communal de l'année 2020, (**à préciser**), les sommes qui seront dues au SE 60, en section d'investissement à l'article 204158, selon le plan de financement prévisionnel joint :
- En section d'investissement, à l'article 204158, les dépenses afférentes aux travaux **34 837,57 €** (montant prévisionnel du fonds de concours sans frais de gestion et avec subvention), budgétisé sur deux exercices minimum,
En section d'investissement également, à l'article 204158, les dépenses relatives aux frais de gestion **3 494,74 €**
- **Prend Acte** que les travaux ne pourront être réalisés qu'après versement d'une participation à hauteur de 50%
- **Prend Acte** du versement d'un second acompte de 30% à l'avancement des travaux et le solde après achèvement des travaux.

II – bis - ENFOUISSEMENT DES RESEAUX ELECTRIQUES ET TELECOM DE 150 METRES DANS LA GRANDE RUE

Le Conseil Municipal de PUISEUX LE HAUBERGER, après en avoir délibéré décide à l'unanimité :

- De réaliser les travaux d'enfouissement des réseaux électriques et télécom de 150 mètres dans la grande rue.
- D'autoriser Monsieur Bruno CALEIRO à signer tous les documents afférents à ce dossier

III – PROJET PERISCOLAIRE ET ENJEUX POUR LA COMMUNE

Le Maire informe et fait le point sur le dossier de la construction du nouveau périscolaire avec les membres du Conseil Municipal.

Il explique les conséquences de la suspension de ce projet.

IV - ETUDE COMPLEMENTAIRE POUR LA RESTAURATION DE L'EGLISE DE PUISEUX LE HAUBERGER

Le Conseil Municipal après avoir délibéré décide de confirmer le plan de financement concernant l'étude complémentaire à la restauration de l'église de PUISEUX LE HAUBERGER comme suit :

Montant total HT	23 900.00 €
Subvention département 60 %	5 340.00 €
Dispositif de relance Département 10 %	890.00 €
Reste à la charge de la commune	17 670.00 €

V- APUREMENT DE LA BALANCE COMPTABLE

Monsieur le Maire informe le Conseil Municipal que des travaux d'office ont été effectués pour le compte de tiers qui ont été réalisés en recettes et qui figure à la balance comptable de la commune.

Ce compte a été mouvementé dans notre comptabilité sur des gestions antérieures à 2007.

A ce moment-là, la commune avait émis un titre à l'encontre d'un tiers, mais en faisant supporter la facture sur le budget communal au lieu de l'imputer sur un compte 4541 (dépenses)

Afin d'apurer ce compte, le comptable public demande de prendre une délibération afin de l'autoriser à effectuer une opération d'ordre non budgétaire afin de mouvementer le compte 1068 (excédents de fonctionnement capitalisés) en crédit et en débit du 4542 pour la somme de 22 867.35 € afin de solder cette opération pour le compte de tiers et de l'apurer de la balance comptable.

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré décide à l'unanimité d'autoriser le comptable public à effectuer une opération d'ordre non budgétaire afin de mouvementer le compte 1068 (excédents de fonctionnement capitalisés) en crédit et en débit du 4542 pour la somme de 22 867.35 € afin de solder cette opération pour le compte de tiers et de l'apurer de la balance comptable

QUESTIONS DIVERSES

Séance levée à 22 heures 10

Bon pour affichage le 20 janvier 2021

Le Maire
Bruno CALEIRO

