



## COMPTE RENDU DU CONSEIL MUNICIPAL DU 16 JANVIER 2021

Le seize janvier deux mille vingt et un à neuf heures et trente minutes, le conseil municipal légalement convoqué le huit janvier deux mille vingt et un, s'est réuni sous la présidence de M. Didier Dumont, Maire, en salle des fêtes de Bennecourt.

**Etaient présents :** BASTIDE Stéphane, BARRAT Laurent, BOUQUET Hélène, DUMONT Didier, DUVOISIN Lucile, ESCANDE Martine, FORTIN Bruno, GOUZON Hugues, HAMARD Olivier, HORTET Thierry, LAMY Thierry, LASSEE Françoise, LAVARDE Yves, LE GRUMELEC Francine, LENGLET Héroïse, MANN Jocelyne, NAFTEUX Mélinda

**Absent(s) avec pouvoir :** LECLER Henri pouvoir à DUVOISIN Lucile, BEGUIN Brigitte pouvoir à BOUQUET Hélène

Soit sur 19 membres en exercice, 17 présents. Le quorum étant atteint, la séance est ouverte à 09h36.

Mme NAFTEUX Mélinda est désignée secrétaire de séance.

Le PV du 31/10/2020 est approuvé à l'unanimité.

Le Maire demande l'ajout d'un point à l'ordre du jour : signature d'une convention avec le CABE pour la mise à disposition de personnel sur le temps de la pause méridienne.

### DCM2021\_01 Autorisation à engager, liquider, mandater les dépenses d'investissement dans le quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu l'article L1612-1 du Code Général des Collectivités Territoriales disposant que « jusqu'à l'adoption du budget ou jusqu'au 15 avril, en l'absence d'adoption du budget avant cette date, l'exécutif de la collectivité territoriale peut, sur autorisation de l'organe délibérant, engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement, dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette »,

Le Conseil Municipal à l'unanimité,

- OUVRE les crédits de la manière suivante :

	Budget ouvert en 2020	quart des crédits
chapitre 20	20 340€	5 085€
chapitre 21	54 995€	13 748,75€
chapitre 23	227 805,91 €	56 951,47€
opération 133	260 000€	65 000€

## **DCM2021\_02 Modification du règlement intérieur de la restauration scolaire et de la pause méridienne**

---

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Considérant le rapport du Défenseur des Droits sur l'égal accès des enfants à la cantine de l'école primaire,

Considérant les nombreux impayés récurrents,

Considérant le respect des procédures préconisées dans le rapport mentionné ci-dessus à savoir :

- 1<sup>ère</sup> facturation avec délai raisonnable pour payer
- Relance
- Avis des sommes à payer du Trésor Public et relance du Trésor Public,

Le Conseil Municipal à l'unanimité,

- MODIFIE l'article 5 du règlement intérieur de la restauration scolaire et de la pause méridienne comme suit « En cas d'impayés récurrents soumis au Trésor Public et passé un délai raisonnable de tentative de conciliation par la commune, les enfants pourront être désinscrits du service après une mise en demeure par LRAR avec un délai de 7 jours ouvrables ».

Les conseillers évoquent les dysfonctionnements de la plateforme de paiement. Il est rappelé que seule la notification de paiement par mail vaut prise en compte du paiement.

## **DCM2021\_03 Tarification des repas adultes de la cantine scolaire**

---

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales notamment les articles R1617-1 à 18

Vu le décret n°2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique et notamment l'article 22,

Vu la délibération 208 du 2 juin 1989 portant sur la création de la régie cantine,

Vu la délibération 2019\_33 du 7 novembre 2019 portant sur la modification de la régie de la cantine,

Considérant qu'il convient de fixer un prix pour les repas commandés par les adultes,

Le Conseil Municipal à l'unanimité,

- FIXE le tarif du repas adulte à 3,90€.
- DIT que la facturation sera effectuée au titre de la régie de recettes cantine.
- 

## **DCM2021\_04 Modification du Régime Indemnitare de Fonctions, Sujétions et Expertises (RIFSEEP)**

---

Le RIFSEEP de la commune de Bennecourt mis en place par le Centre de Gestion en l'absence du Secrétariat Général ne correspond pas aux attentes de la commune et ne constitue pas un levier managérial adéquat. Le but n'est pas d'augmenter le régime indemnitaire des agents mais de lui donner une cohérence. En effet, les contractuels étaient totalement exclus du dispositif et le Complément Individuel Annuel (CIA), qui correspond à une prime d'objectifs et de résultats, était versée tous les mois sans remise en question.

Il convient donc d'intégrer les contractuels dans le RIFSEEP et de moduler le CIA en le conditionnant à l'entretien professionnel de fin d'année. Qui plus est, le réexamen du régime indemnitaire (à la hausse comme à la baisse) n'était possible que tous les 4 ans. Rappporter le réexamen à 2 ans et prévoir des solutions alternatives en cas de défaillance de l'agent permettraient d'ajuster au mieux le régime indemnitaire aux qualités de l'agent.

Les plafonds indiqués restent inchangés et ne correspondent pas aux sommes versées.

Vu le code général des collectivités territoriales,

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

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

Vu la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique,

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

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'une nouvelle indemnité dite IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) pour la Fonction Publique d'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°2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et 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°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

Vu la circulaire NOR RDFS1427139 C du 05/12/2014 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°76-050717 instaurant le RIFSEEP pour la filière administrative,

Vu la délibération n°99-171117 instaurant le RIFSEEP pour la filière technique,

Vu la délibération n°50-230519 portant modification du RIFSEEP,

Vu la délibération du Conseil Municipal de Bennecourt n°2017/24 portant sur la mise en place du RIFSEEP et considérant qu'il convient de la modifier pour intégrer les contractuels au dispositif, de modifier la périodicité du versement du CIA et la périodicité de versement de l'IFSE,

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Considérant que le régime indemnitaire (RIFSEEP) se compose de deux parts :

- Une part fixe : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent,
- Une part facultative et variable : le complément indemnitaire annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque lié à la manière de servir de l'agent.

Le Conseil Municipal, à l'unanimité,

- o ABROGE la délibération n°2027/24

- INSTAURE comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP et d'AUTORISER le Maire à signer toutes les pièces nécessaires à son application

### **ARTICLE 1 : Les bénéficiaires :**

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

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires affiliés à la CNRACL et/ou à l'IRCANTEC, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.
- Les agents contractuels de droit public et occupant un emploi au sein de la commune depuis plus d'un an.

Les cadres d'emplois concernés pour la commune sont les suivants :

- Pour la filière Administrative : catégorie A (attaché), catégorie B (rédacteur), catégorie C (agent administratif)
- Pour la filière sanitaire et sociale : catégorie C (ATSEM).
- Pour la filière technique : catégorie C (agent de maîtrise et adjoint technique)
- Pour la filière culturelle : catégorie B (Assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques) et catégorie C (assistance ou adjoint territorial du patrimoine)
- Pour la filière animation : catégorie C (adjoint d'animation)

### **ARTICLE 2 : Mise en place de l'IFSE**

L'IFSE est l'indemnité principale constituant le RIFSEEP. Pour rappel, le montant du RIFSEEP est fixé uniquement selon le niveau des fonctions exercées par les agents en prenant en compte le cadre d'emploi des agents et non le grade détenu.

Sa constitution s'évalue à la lumière de trois critères :

**1. Responsabilité** (encadrement, coordination, pilotage et conception) : il s'agit de valoriser des responsabilités en matière d'encadrement et de coordination d'une équipe ; de l'élaboration et du suivi de dossiers stratégiques ou de conduite de projet ; de l'interface avec les élus.

**2. Technicité** (technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions) : il est retenu pour ce critère la profondeur d'expertise dans un domaine (spécialiste) ; l'amplitude de l'expertise dans plusieurs domaines (généraliste) ; l'acquisition de compétences, les formations suivies, toutes démarches d'approfondissement professionnel sur un poste.

**3. Les contraintes particulières** (sujétions particulières et/ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel) : pénibilité physique ; contraintes organisationnelles (déplacements fréquents, horaires de travail spécifiques, disponibilité, charge de travail) ; sensibilité au poste (enjeu relationnel, exposition aux élus, au public, ...).

Ces trois critères conduisent à l'élaboration de groupes de fonctions, le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants, qui sont déterminés pour chaque cadre d'emplois.

L'Etat prévoit des plafonds qui ne peuvent être dépassés par les collectivités territoriales ou EPCI. Il est à noter qu'il n'y a pas de montants planchers pour la Fonction Publique Territoriale au regard du principe de libre administration qui implique que les collectivités peuvent appliquer un montant de 0.

Au regard de ces informations, il est proposé à l'organe délibérant de fixer les modalités de l'IFSE pour les cadres d'emplois et grades visés plus haut, comme suit :

**Filière administrative :**

REPARTITION DES GROUPES DES FONCTIONS POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX		
Groupe de fonction	Emplois	Plafond montant maxima
Groupe 1	Direction d'une collectivité	36 210€
Groupe 2	Chargé de mission	25 000€

REPARTITION DES GROUPES DES FONCTIONS POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS TERRITORIAUX		
Groupe de fonction	Emplois	Plafond montant maxima
Groupe 1	Secrétariat général, responsable de service	17 480€
Groupe 2	Poste d'instruction avec expertise	16 015€

REPARTITION DES GROUPES DES FONCTIONS POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TERRITORIAUX		
Groupe de fonction	Emplois	Plafond montant maxima
Groupe 1	Chef d'équipe, gestionnaire...	11 340€
Groupe 2	Agent d'exécution, agent d'accueil	10 800€

**Filière médicosociale :**

REPARTITION DES GROUPES DES FONCTIONS POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELES		
Groupe de fonction	Emplois	Plafond montant maxima
Groupe 1	ATSEM ayant des responsabilités particulières ou complexes	11 340€
Groupe 2	Agent d'exécution	10 800€

**Filière technique :**

REPARTITION DES GROUPES DES FONCTIONS POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX et AGENTS DE MAITRISE		
Groupe de fonction	Emplois	Plafond montant maxima

Groupe 1	Encadrement de proximité, qualifications....	11 340€
Groupe 2	Agent d'exécution	10 800€

**Filière animation :**

REPARTITION DES GROUPES DES FONCTIONS POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS D'ANIMATION TERRITORIAUX		
Groupe de fonction	Emplois	Plafond montant maxima
Groupe 1	Encadrement de proximité, qualifications....	11 340€
Groupe 2	Agent d'exécution	10 800€

**Filière culturelle :**

REPARTITION DES GROUPES DES FONCTIONS POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE		
Groupe de fonction	Emplois	Plafond montant maxima
Groupe 1	Encadrement de proximité, qualifications....	11 340€
Groupe 2	Agent d'exécution	10 800€

REPARTITION DES GROUPES DES FONCTIONS POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE		
Groupe de fonction	Emplois	Plafond montant maxima
Groupe 1	Encadrement de proximité, qualifications....	16 720€
Groupe 2	Agent d'exécution	14 960€

**ARTICLE 3 : Conditions de réexamen de l'IFSE.**

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

- En cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ou changement d'emplois ;
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- A minima, tous les 2 ans (maximum 4 ans), en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent (approfondissement de sa

connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, (...).

Seront également prises en compte, l'expérience professionnelle des agents et l'évolution de leurs compétences au regard des critères suivants (liste non exhaustive) :

- Nombre d'années sur le poste occupé (pourraient également être prises en compte les années sur le poste hors de la collectivité, dans le privé...);
- Nombre d'années dans le domaine d'activité (qui valorise davantage le parcours d'un agent et sa spécialisation);
- Capacité de transmission des savoirs et compétences auprès d'autres agents ou partenaires...;
- Formation suivie (pourrait être pris en compte le nombre de demandes ou de formations suivies sur le domaine d'intervention...)

Il est souligné que les éléments suivants sont ajoutés et s'appliquent à toutes les filières pour le réexamen de l'IFSE :

1. en cas de défaut avéré de qualité d'encadrement et/ou de coordination d'équipe,
2. en cas d'absence de conception et/ou de suivi de projets stratégiques alors que le poste le requiert,
3. en cas de manquements en termes de conduite de projets,
4. en cas de technicité défailante (non actualisée) et/ou d'absence de mise en œuvre,
5. en cas d'inadéquation constatée entre les fonctions et le niveau d'expertise attendu par l'autorité territoriale
6. en cas d'absence de démarche d'accroissement de compétences ou d'approfondissement professionnel.

Par conséquent, l'IFSE pourra être révisé chaque année (à la hausse comme à la baisse), ou maintenu au même niveau en fonction des critères ci-dessus.

#### **ARTICLE 4 : Condition de versement de l'IFSE**

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel et son montant sera proratisé en fonction du temps de travail.

#### **ARTICLE 5 : Modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE**

En application du décret de n°2010-997 du 26/08/2010 institué pour les agents de l'Etat :

- En cas de congé de maladie ordinaire : l'IFSE suivra le sort du traitement ;
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement ;
- En cas de maladie professionnelle ou d'accident de service/de trajet, l'IFSE suivra le sort du traitement
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'I.F.S.E. est suspendu. Cependant, il n'y a pas de reversement relatif à la période de maintien en maladie ordinaire, à plein ou demi-traitement dans l'attente de l'avis du comité médical.

## ARTICLE 6 : Exclusivité de l'IFSE

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables. En conséquence, le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :

- La prime de fonction et de résultats (PFR),
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),
- L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes,
- L'indemnité pour travaux dangereux et insalubres.

Ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA (Garantie Individuelle,
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel,
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE).

## ARTICLE 7 : Mise en place du Complément Indemnitare Annuel (CIA)

Un complément indemnitaire annuel (CIA) pourra être versé (part facultative) en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel.

L'autorité territoriale arrête le montant du CIA déterminé, en tenant compte des résultats de l'évaluation professionnelle.

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères d'évaluation ci-dessus L'entretien professionnel pris en compte sera celui de l'année N-1 pour un versement du CIA en année N.

Ces montants ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre et peuvent être compris entre 0 et 100% du montant maximal. Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

REPARTITION DES GROUPES DES FONCTIONS POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX		
Groupe de fonction	Emplois	Plafond montant maxima
Groupe 1	Direction d'une collectivité	6 390€
Groupe 2	Chargé de mission	4 500€

REPARTITION DES GROUPES DES FONCTIONS POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS TERRITORIAUX		
Groupe de fonction	Emplois	Plafond montant maxima
Groupe 1	Secrétariat général, responsable de service	2 380€
Groupe 2	Poste d'instruction avec expertise	2 185€

REPARTITION DES GROUPES DES FONCTIONS POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TERRITORIAUX		
Groupe de fonction	Emplois	Plafond montant maxima
Groupe 1	Chef d'équipe, gestionnaire...	1 260€
Groupe 2	Agent d'exécution, agent d'accueil	1 200€

REPARTITION DES GROUPES DES FONCTIONS POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES		
Groupe de fonction	Emplois	Plafond montant maxima
Groupe 1	ATSEM ayant des responsabilités particulières ou complexes	1 260€
Groupe 2	Agent d'exécution	1 200€

REPARTITION DES GROUPES DES FONCTIONS POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX et AGENTS DE MAITRISE		
Groupe de fonction	Emplois	Plafond montant maxima
Groupe 1	Encadrement de proximité, qualifications....	1 260€
Groupe 2	Agent d'exécution	1 200€

REPARTITION DES GROUPES DES FONCTIONS POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS D'ANIMATION TERRITORIAUX		
Groupe de fonction	Emplois	Plafond montant maxima

Groupe 1	Encadrement de proximité, qualifications....	1 260€
Groupe 2	Agent d'exécution	1 200€

REPARTITION DES GROUPES DES FONCTIONS POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE		
Groupe de fonction	Emplois	Plafond montant maxima
Groupe 1	Encadrement de proximité, qualifications....	1 260€
Groupe 2	Agent d'exécution	1 200€

REPARTITION DES GROUPES DES FONCTIONS POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE		
Groupe de fonction	Emplois	Plafond montant maxima
Groupe 1	Encadrement de proximité, qualifications....	2 380€
Groupe 2	Agent d'exécution	2 185€

#### **ARTICLE 8 : Prise en compte de l'engagement professionnel des agents et de la manière de servir**

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

- L'investissement personnel dans l'exercice des fonctions
- La capacité à travailler en équipe (contribution au collectif de travail)
- La connaissance de son domaine d'intervention
- Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste
- L'implication dans les projets du service, la réalisation d'objectifs (...)
- Et plus généralement le sens du service public

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année.

#### **ARTICLE 9 : Modalité de versement**

Le CIA fera l'objet d'un versement semestriel en année N selon la réalisation des objectifs issus de l'entretien professionnel réalisé en N-1.

Ce complément n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre, puisqu'il dépend de la manière de servir de l'agent.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Le montant du CIA suit le sort des éléments obligatoires de la rémunération.

#### ARTICLE 10 : Exclusivité du CIA

Le C.I.A est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir, légalement cumulables.

#### ARTICLE 11 : Disposition diverse

Cette délibération abroge les délibérations antérieures susvisées relatives au RIFSEEP.

#### ARTICLE 12 : Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du 1<sup>er</sup> février 2021 ou au plus tôt à sa date de transmission au contrôle de légalité.

#### DCM2021\_05 Signature de la convention de mise à disposition de personnel avec le CABE

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code du Travail,

Considérant que la commune ne dispose pas d'assez d'agents qualifiés pour l'encadrement et l'animation de la pause méridienne,

Considérant que le CABE met à disposition du personnel à raison de deux heures par jour scolaire,

Le Conseil Municipal, à l'unanimité,

- AUTORISE le Maire à signer une convention de mise à disposition du personnel du CABE
- FIXE le remboursement des heures travaillées comme suit :
  - o Taux brut horaire : 19,83€
  - o Frais de gestion : 78€

À terme mensuel échu, le CABE éditera une facture récapitulative à la commune.

- DIT que les crédits sont prévus au budget au 6218 – autre personnel extérieur

Les relations entre le CABE et la Commune soulèvent les interrogations. Le taux horaire est très élevé et le coût serait moindre si le personnel était recruté par la commune.

Une réunion entre le CABE et l'ensemble du conseil doit être prévue.

Un dossier contenant des précisions sur la masse salariale a été déposé en mairie cette semaine. Une synthèse doit être faite.

#### Relevé de décision

N°	Objet	Montant	Prestataire
DM2020_22	Réfection de la voirie rue des Près	5 324,28€ TTC au 615231	Société SADE, sise route de Buchelay
DM2020_23	Taille des arbres de la commune	7 200€ TTC au 615231	Belbeoc'h sise, 8, rue des Hauts Reposoirs – 78520 Limay
DM2020_24	Acquisition d'un nouveau logiciel pour le cimetière	la mise en place de l'application à 1 188€ TTC et la reprise des données existantes	Colorga AD funéraire sise 12, rue du Pont – 58170 Luzay

		pour 600€ TTC au 2051 et l'abonnement annuel pour 300€ au 6156	
DM2020_25	Virement de crédits n°2	Transfert de 1 600€ du 020 – dépenses imprévues au 2188 pour l'acquisition de deux panneaux d'information	
DM2021_01	Acquisition d'une masse de 900kg pour le tracteur	1 420€ TTC au 2188	DUPORT AGRI sise rue des vieilles vignes – 78980 LONGES

Le Maire tient à souligner l'engagement de M. Lecler et le remercie vivement pour les travaux qu'il a réalisés dans l'ancien grenier à sel.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 11h00.

A Bennecourt, le 16/01/2021

Le Maire

Didier Dumont



DCM2021\_01 Autorisation à engager, liquider, mandater les dépenses d'investissement dans le quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent

DCM2021\_02 Modification du règlement intérieur de la restauration scolaire et de la pause méridienne

DCM2021\_03 Tarification des repas adultes de la cantine scolaire

DCM2021\_04 Modification du Régime Indemnitaire de Fonctions, Sujétions et Expertises (RIFSEEP)

DCM2021\_05 Signature de la convention de mise à disposition de personnel avec le CABE

BASTIDE Stéphane

MANN Jocelyne

BARRAT Laurent

NAFTEUX Mélinda

BOUQUET Hélène

DUMONT Didier

DUVOISIN Lucile

ESCANDE Martine

FORTIN Bruno

GOUZON Hugues

HAMARD Olivier

HORTET Thierry

LAMY Thierry

LASSEE Françoise

LAVARDE Yves

LE GRUMELEC Francine