



# COMPTE RENDU DU CONSEIL MUNICIPAL DU 23 JUILLET 2019

Séance du 23 juillet 2019  
L'an deux mille dix-neuf  
Le ving à dix-neuf heures  
Le conseil municipal de cette commune, régulièrement convoqué, s'est réuni dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Monsieur Charles DEMOUGE, Maire

## Ordre du jour

- Secrétaire de séance
- Approbation du compte rendu du conseil municipal du 11 JUIN 2019
- Mise en place du RIFSEEP
- Tableau des effectifs
- Protection sociale complémentaire du personnel communal
- Equipement numérique de 2 classes à l'école primaire du Rondelot  
Demande de subvention DETR
- Révision du PLU
- Questions diverses

## ÉTAIENT PRÉSENTS

MM. ALCON, CASSARD, CAUCHY, CLAIREMONT, DEBROSSE, DEMOUGE,  
GENTILHOMME, NORMAND, POINSSOT, SIMONET

MMES , JACQUIER, ROGNON, SCHOULLER, STEININGER

*Nombre de conseillers en  
exercice : 17*

## ÉTAIENT ABSENTES EXCUSÉES

MMES DAGOGNET (Pouvoir à R. CLAIREMONT), LALLEMAND-PETIT,  
PRETOT (pouvoir à P. GENTILHOMME)  
MM. CAUCHY (pouvoir à R. CLAIREMONT) DEBROSSE

## SECRÉTAIRE DE SÉANCE

Mr Alain DEBROSSE est désigné secrétaire de séance

## APPROBATION DU COMPTE RENDU DE LA RÉUNION DU 11 JUIN 2019

Le compte rendu est approuvé à l'unanimité des membres présents ou représentés

Date de convocation du conseil  
municipal :  
17 JUILLET 2019  
Affichage du compte rendu :  
16 AOUT 2019

## **MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

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 le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

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

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions 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'Etat,

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions 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'Etat,

Vu l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions 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'Etat,

Vu l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions 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'Etat,

Vu l'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions 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'Etat,

Vu la circulaire NOR : RDFS1427139C 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 circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique territoriale

Vu l'avis du Comité Technique en date du 11 juin et du 2 juillet 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 R.I.F.S.E.E.P. aux agents de la commune de Fesches le Château,

Considérant que 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, en application du principe de parité ;

Considérant qu'il se compose de deux parties :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire,
- le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir,

Considérant que dans ce cadre, la collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants

- prendre en compte le positionnement hiérarchique des agents, au regard de l'organigramme
- reconnaître les spécificités de certains postes ;
- susciter l'engagement des collaborateurs ;

## **Décide**

### **I. MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.)**

#### **Article 1. – Le principe de l'I.F.S.E. :**

L'IFSE constitue la partie principale du RIFSEEP. Elle a pour objet de valoriser l'exercice des fonctions. Cette indemnité repose, d'une part, sur la nature des fonctions exercées par les agents, et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise par les agents dans l'exercice de leurs fonctions.

#### **Article 2. – Les bénéficiaires de l'I.F.S.E. :**

Les bénéficiaires de l'I.F.S.E. sont :

- Les agents titulaires et stagiaires et les contractuels de droit public justifiant d'une ancienneté de plus de 6 mois, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel

#### **Article 3. – La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima de l'I.F.S.E. :**

Chaque cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

1- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, et notamment :

- le niveau hiérarchique
- le nombre de collaborateurs (encadrés directement)
- le type de collaborateurs encadrés
- le niveau d'encadrement
- le niveau de responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)
- le niveau d'influence sur les résultats collectifs
- la délégation de signature

2- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, et notamment :

- la connaissance requise
- la technicité / niveau de difficulté
- le champ d'application
- les diplômes requis
- les certifications requises
- l'autonomie
- l'influence/motivation d'autrui
- la rareté de l'expertise

3- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel, et notamment :

- les relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)
- le contact avec publics difficiles
- l'impact sur l'image de la collectivité
- le risque d'agression physique
- le risque d'agression verbale
- l'exposition aux risques de contagion(s)
- le risque de blessure
- l'itinérance/déplacements
- la variabilité des horaires
- l'horaires décalés
- les contraintes météorologiques

- le travail posté
- la liberté de pose congés
- l'obligation d'assister aux instances
- l'engagement de la responsabilité financière
- l'engagement de la responsabilité juridique
- la zone d'affectation
- l'actualisation des connaissances

A chaque groupe de fonctions correspondent les montants plafonds suivants :

### **FILIERE ADMINISTRATIVE**

<b>ATTACHES TERRITORIAUX</b>				
Groupes de fonctions	Emplois	Montant de l'IFSE		
		Plafonds annuels réglementaires	Borne inférieure	Borne supérieure collectivité
Groupe 1	Direction d'une collectivité	36 210 €	0	8 000 €

<b>REDACTEURS</b>				
Groupes de fonctions	Emplois	Montant de l'IFSE		
		Plafonds annuels réglementaires	Borne inférieure	Borne supérieure collectivité
Groupe 3	Poste d'instruction avec assistant de direction	14 650 €	0	4 000 €

<b>ADJOINTS ADMINISTRATIFS</b>				
Groupes de fonctions	Emplois	Montant de l'IFSE		
		Plafonds annuels réglementaires	Borne inférieure	Borne supérieure collectivité
Groupe 1	Poste d'instruction	11 340 €	0	4 000 €
Groupe 2	Agent d'exécution	10 800 €	0	2 000 €

### **FILIERE TECHNIQUE**

<b>AGENTS DE MAITRISE</b>				
Groupes de fonctions	Emplois	Montant de l'IFSE		
		Plafonds annuels réglementaires	Borne inférieure	Borne supérieure collectivité
Groupe 1	Responsable de service technique	11 340 €	0	5 000 €

<b>ADJOINTS TECHNIQUES</b>				
Groupes de fonctions	Emplois	Montant de l'IFSE		
		Plafonds annuels réglementaires	Borne inférieure	Borne supérieure collectivité
Groupe 1	Responsable d'équipe	11 340 €	0	4 000 €
Groupe 2	Agent d'exécution	10 800 €	0	2 000 €

<b>ASSISTANTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES</b>				
Groupes de fonctions	Emplois	Montant de l'IFSE		
		Plafonds annuels réglementaires	Borne inférieure	Borne supérieure collectivité
Groupe 1	Responsable ATSEM	11 340 €	0	4 000 €
Groupe 2	ATSEM	10 800 €	0	2 000 €

**FILIERE CULTURELLE**

<b>ADJOINTS DU PATRIMOINE</b>				
Groupes de fonctions	Emplois	Montant de l'IFSE		
		Plafonds annuels réglementaires	Borne inférieure	Borne supérieure collectivité
Groupe 2	Agent d'exécution et d'accueil	10 800 €	0	2 000 €

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont 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.

**Article 4. – Modulations individuelles de l'I.F.S.E. :**

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. est décidée par l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté individuel.

Au regard des fiches de poste, l'autorité territoriale procède au rattachement des agents à un groupe de fonctions au sein de chaque cadre d'emplois, en tenant compte des dispositions de la présente délibération.

Sur la base de ce rattachement, l'autorité territoriale attribue individuellement l'IFSE à chaque agent dans la limite du plafond individuel annuel maximum du groupe de fonctions retenu par l'organe délibérant.

Ce montant est déterminé en tenant compte de l'expérience professionnelle acquise par les agents, et attestée par :

- le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste ;
- la capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (diffusion de son savoir à autrui, force de proposition dans un nouveau cadre, ...) ;
- la formation suivie (en distinguant ou non : les formations liées au poste, au métier, les formations transversales, les formations de préparation d'une mobilité, les formations qualifiantes, les formations non qualifiantes, la formation de préparation aux concours-examens, la formation au-delà des formations obligatoires, ...) ;
- la connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, relation avec les élus, ...) ;
- l'approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, la montée en compétence (en fonction de l'expérience acquise avant l'affectation sur le poste actuel et/ou de l'expérience acquise depuis l'affectation sur le poste actuel) ;
- les conditions d'acquisition de l'expérience ;
- les différences entre compétences requises et compétences acquises ;
- la réalisation d'un travail exceptionnel, faire face à un évènement exceptionnel ;
- la conduite de plusieurs projets ;
- le tutorat.

L'ancienneté qui se matérialise par les avancements d'échelon ainsi que l'engagement et la manière de servir qui sont valorisés par le C.I.A. ne sont pas pris en compte au titre de l'expérience professionnelle.

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen au regard des critères ci-dessus, sans obligation de revalorisation :

1. en cas de changement de fonctions,
2. en cas de changement de grade.

**Article 5. – Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E. :**

La situation de l'agent sera étudiée mensuellement et ses absences seront prises en considération de la façon suivante : l'IFSE sera maintenue intégralement en cas de congé pour maladie professionnelle, accident de service/accident du travail, congés annuels, congés de maternité, de paternité ou pour adoption.

L'IFSE sera supprimée intégralement en cas de congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée.

**Article 6. – Périodicité de versement de l'I.F.S.E. :**

A l'instar de la Fonction Publique d'État, l'IFSE est versée selon un rythme mensuel.

## II. MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A.)

### Article 1. – Le principe du C.I.A. :

Le C.I.A. est lié à l'engagement professionnel et à 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.

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents sont appréciés au regard des critères suivants :

- L'investissement
- La capacité à travailler en équipe
- 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.

### Article 2. – Les bénéficiaires du C.I.A. :

Les bénéficiaires du C.I.A. sont :

- les agents titulaires et stagiaires et les contractuels de droit public justifiant d'une ancienneté de plus de 6 mois, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,

### Article 3. – La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima du C.I.A. :

Chaque cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions selon les mêmes modalités que pour l'I.F.S.E. A chaque groupe de fonctions correspond les montants plafonds suivants :

#### FILIERE ADMINISTRATIVE

ATTACHES TERRITORIAUX				
Groupes de fonctions	Emplois	Montant du CIA		
		Plafonds annuels réglementaires	Borne inférieure	Borne supérieure collectivité
Groupe 1	Direction d'une collectivité	4 500 €	0	800 €

REDACTEURS				
Groupes de fonctions	Emplois	Montant du CIA		
		Plafonds annuels réglementaires	Borne inférieure	Borne supérieure collectivité
Groupe 3	Poste d'instruction avec assistant de direction	1 995 €	0	400 €

ADJOINTS ADMINISTRATIFS				
Groupes de fonctions	Emplois	Montant du CIA		
		Plafonds annuels réglementaires	Borne inférieure	Borne supérieure collectivité
Groupe 1	Poste d'instruction	1 260 €	0	400 €
Groupe 2	Agent d'exécution	1 200 €	0	200 €

#### FILIERE TECHNIQUE

AGENTS DE MAITRISE				
Groupes de fonctions	Emplois	Montant du CIA		
		Plafonds annuels réglementaires	Borne inférieure	Borne supérieure collectivité
Groupe 1	Responsable de service technique	1 260 €	0	500 €

ADJOINTS TECHNIQUES				
Groupes de fonctions	Emplois	Montant Du CIA		
		Plafonds annuels réglementaires	Borne inférieure	Borne supérieure collectivité
Groupe 1	Responsable d'équipe	1 260 €	0	400 €
Groupe 2	Agent d'exécution	1 200 €	0	200 €

### FILIERE MEDICO SOCIALE

ASSISTANTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES				
Groupes de fonctions	Emplois	Montant du CIA		
		Plafonds annuels réglementaires	Borne inférieure	Borne supérieure collectivité
Groupe 1	Responsable ATSEM	1 260 €	0	400 €
Groupe 2	ATSEM	1 200 €	0	200 €

### FILIERE CULTURELLE

ADJOINTS DU PATRIMOINE				
Groupes de fonctions	Emplois	Montant du CIA		
		Plafonds annuels réglementaires	Borne inférieure	Borne supérieure collectivité
Groupe 2	Agent d'exécution et d'accueil	1 200 €	0	200 €

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont 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.

#### **Article 4. – Modulations individuelles du C.I.A. :**

L'attribution individuelle du C.I.A. est décidée par l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté individuel.

Sur la base du rattachement à un groupe de fonctions permettant l'attribution de l'IFSE, l'autorité territoriale attribue individuellement un montant au titre du CIA à chaque agent compris entre 0 et 100% du plafond individuel annuel maximum retenu par l'organe délibérant.

Ce coefficient sera déterminé annuellement à partir de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents attestés par :

- L'investissement
- La capacité à travailler en équipe
- 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,

Le montant individuel versé au titre du CIA ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

En cas de congé de maladie ordinaire (y compris accident de service), le CIA suit le sort du traitement.

Pendant les congés annuels et les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, le CIA sera maintenu intégralement,

En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement du CIA est suspendu.

### Article 5. – Les modalités de maintien ou de suppression du C.I.A. :

Conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 susvisé :

En cas de congé de maladie ordinaire (y compris accident de service), le CIA suit le sort du traitement,

Pendant les congés annuels et les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, le CIA sera maintenu intégralement,

En cas de congé de longue maladie, longue durée ou grave maladie, le versement du CIA est suspendu.

### Article 6. – Périodicité de versement du C.I.A. :

A l'instar de la Fonction Publique d'État, le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement selon un rythme annuel.

## III. DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

### Article 1. – Cumul :

L'I.F.S.E. et le C.I.A. sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra se cumuler avec :

- 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'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec :

- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...)
- La prime de responsabilité
- Les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération, en application de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée (13ème mois, prime de fin d'année ...).

### Article 2. – Maintien à titre individuel du montant indemnitaire antérieur :

A l'instar de la Fonction Publique d'Etat, lors de la première application des dispositions de la présente délibération, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'IFSE –jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise.

Résultat du vote	
Pour	14
Contre	0
Abstention	2

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1<sup>er</sup> octobre 2019

## MISE A JOUR DU TABLEAU DES EFFECTIFS

La restructuration de l'école primaire, avec la création de surfaces supplémentaires, nécessite un réajustement de l'organisation du service « entretien ».

Ainsi, il apparaît nécessaire de porter l'horaire de travail hebdomadaire de Patrick Midey à 24 heures. De plus il est proposé de créer un poste d'adjoint technique à temps non complet à l'école maternelle :

- l'horaire hebdomadaire sera de 16 heures
- la personne recrutée sera compétente pour pallier les absences des ATSEM

Le poste d'adjoint technique à 8 heures par semaine sera supprimé.

Ces dispositions entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2019.

**Propositions adoptées à l'unanimité des membres présents ou représentés**



## PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE DU PERSONNEL COMMUNAL

Le centre de gestion du Doubs a souscrit pour le compte de nombreuses collectivités, dont la commune de Fesches le Châtel, des conventions de participation dans le domaine de la protection sociale complémentaire en matière de prévoyance et de santé. Ces conventions souscrites le 1<sup>er</sup> janvier 2013 pour une durée de 6 ans, et prorogées d'une année par le conseil d'administration du centre de gestion du Doubs, arriveront à échéance le 31 décembre 2019.

A l'unanimité des membres présents ou représentés, le conseil municipal en séance du 1<sup>er</sup> octobre, a décidé de prendre part à la démarche de renouvellement de ces conventions. La procédure de renouvellement étant arrivée à son terme, le conseil d'administration du centre de gestion a décidé de conclure une convention de participation avec les deux prestataires suivants :

Complémentaire santé : groupement MNT/Mut'est/MMC  
Prévoyance : Sofaxis /CNP

Pour adhérer à ces conventions, il convient dans un premier temps de saisir le comité technique en indiquant le montant de la participation communale, lequel ne peut être ni nul, ni supérieur à la cotisation supportée par l'agent.

Pour information, les participations communales pour le risque santé et le risque prévoyance étaient respectivement de :

Risque santé :

Groupe 1 : jusqu'à l'indice brut 366 : 15 €  
Groupe 2 : de l'indice brut 367 à l'indice brut 542 : 8 €  
Au-delà de l'indice brut 542 : 5 €

Risque prévoyance :

1 € par agent

Il est demandé au conseil municipal de se prononcer sur les montants qu'il entend consacrer à la protection sociale des agents.

### **A l'unanimité des membres présents ou représentés, le conseil municipal décide :**

Risque santé :

**Groupe 1 : jusqu'à l'indice brut 372 : 20 €**  
**Groupe 2 : de l'indice brut 373 à l'indice brut 548 : 13 €**  
**Au-delà de l'indice brut 548 : 10 €**

Risque prévoyance :

**5 € par agent**

## EQUIPEMENT NUMERIQUE DE DEUX CLASSES A L'ÉCOLE PRIMAIRE DU RONDELOT— DEMANDE DE SUBVENTION DETR

Le conseil municipal, dans sa séance du 9 avril 2019, a décidé d'inscrire les crédits nécessaires à l'installation de tableaux numériques dans deux salles de classes. La dépense est estimée à 5 953 € HT.

L'équipement numérique dans les écoles étant éligible à la DETR, le plan de financement s'établira comme suit:

- Fonds libres de la commune:	4 168 €
- Subvention DETR:	1 785 €
- Total	5 953 €

Il est demandé au conseil municipal de se prononcer sur:

- le financement tableaux numériques pour un montant de 5 953 €
- le plan de financement suivant:
  - \* D.E.T.R : 1 785 €
  - \* Fonds libres: 4 168 €
- la sollicitation de l'aide financière auprès de l'Etat

## Propositions adoptées à l'unanimité des membres présents ou représentés

### REVISION DU PLAN LOCAL D'URBANISME

Pour information du conseil municipal :

L'enquête publique relative à la révision du Plan Local d'Urbanisme de la commune de Fesches-le-Châtel aura lieu du lundi 02 septembre à 08h30 au mercredi 02 octobre 2019 à 17h30.

Monsieur René BAILLY, Ingénieur divisionnaire des travaux publics d'Etat en retraite, a été désigné en qualité de Commissaire Enquêteur par M. le Président du Tribunal Administratif de Besançon.

Le Commissaire Enquêteur tiendra des permanences en mairie, salle du conseil municipal, aux dates et heures suivantes :

lundi 02 septembre de 14h30 à 17h30,

samedi 14 septembre de 09h00 à 12h00,

mercredi 02 octobre de 14h30 à 17h30.

Les pièces du dossier ainsi que le registre d'enquête seront déposés et consultables en Mairie. De plus, nous avons dû faire appel à un prestataire pour la mise en ligne d'un registre dématérialisé et la mise à disposition d'une adresse e-mail dédiée.

Chacun pourra donc prendre connaissance du dossier et consigner éventuellement ses observations et propositions, en mairie :

sur le registre d'enquête à feuillets non mobiles,

par correspondance à l'adresse suivante : Monsieur le Maire – 1 rue François Mitterrand – 25490 Fesches-le-Châtel,

- par courriel à l'adresse suivante : [enquete-publique-1495@registre-dematerialise.fr](mailto:enquete-publique-1495@registre-dematerialise.fr)

♦ en ligne sur le lien : <https://www.registre-dematerialise.fr/1495>



### QUESTIONS DIVERSES

#### • CONVENTION CONCLUE AVEC LA VILLE DE DELLE

Il est demandé au conseil municipal d'autoriser le maire à signer la convention avec la Ville de Delle en vertu des dispositions suivantes :

Période couverte par la présente convention :

du 2 décembre 2019 au 21 février 2020

le jeudi de 13H45 à 14h20

Moyens mis à disposition par la Ville de Delle :

2 vestiaires collectifs

1 bassin de natation de 25 m par 10 m et un bassin ludique de 120 m<sup>2</sup>

2 Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives chargés de la surveillance du bassin

2 Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives participant sous l'autorité des enseignants à l'apprentissage de la natation

Tarifs : 250 € par séance. Le coût des 10 séances s'élèvera à 2 500 €.

**A l'unanimité des membres présents ou représentés, le conseil municipal autorise le maire à signer la convention avec la ville de Delle.**

• **CONTRAT DE VENTE DE REPAS LIVRÉS EN LIAISON FROIDE**

Il est demandé au conseil municipal d'autoriser le maire à signer le nouveau contrat avec l'ADAPEI du Doubs pour la période 2018-2019. Le coût du repas à 3.25 € HT reste inchangé.

**A l'unanimité des membres présents ou représentés, le conseil municipal autorise le maire à signer le contrat avec l'ADAPEI du Doubs.**

• **DÉCISIONS PRISES EN VERTU DE L'ARTICLE L2122-22 DU CGCT (pour information)**

- ◆ Acquisition d'un tracteur agricole : décision du 17 juin 2019
- ◆ Aménagement de l'impasse Bellevue : décision du 24 juin 2019

**L'ordre du jour étant épuisé, le Maire lève la séance à 20h**

LE SECRÉTAIRE DE SÉANCE,

Alain DEBROSSE