

COMMUNE DE POMPERTUZAT

**PROCES VERBAL DE SEANCE DU CONSEIL MUNICIPAL
DU 20 JANVIER 2026**

Convocation :	13/01/2026	Membres en exercice :	19
Affichage :	14/01/2026	Membres présents :	15
		PROCURATION :	2
Séance :	20/01/2026	VOTANTS :	17

L'an deux mil vingt-six et le vingt janvier à dix-neuf heures quarante-cinq le Conseil Municipal de la Commune de POMPERTUZAT s'est réuni salle du Conseil Municipal sur convocation régulière, sous la présidence de Madame Christine GALVANI, Maire.

Etaient présents :

Madame le Maire, Christine GALVANI, ainsi que,

✓	ARTHUR Caroll	✓	FIDANZA Ingrid	✓	PAULY Sandrine
Abs	BLANCHONG Stéphanie	Abs	FLOURAUD Eric	✓	PIOVESAN Cyril
✓	BLONDEY Luc	Abs	GUITTARD Alain	✓	POCO Marie
Abs	BRESSAN Céline	✓	HAUTESSEIRES Angélique	✓	TONON Serge
✓	CONTOUX Georges	✓	JOIGNEAUX Christine	✓	WEGENER Emilie
✓	DEODATO Jean-Paul	✓	LEGOURD Michel	✓	WILLEMOT René-Marc

Ont donné procuration : BRESSAN Céline à GALVANI Christine et FLOURAUD Eric à JOIGNEAUX Christine.
Madame WEGENER Emilie a été élue secrétaire de séance.

MODIFICATION DE L'ORDRE DU JOUR PROPOSE EN DEBUT DE SEANCE

POUR : 17

CONTRE : 0

ABSTENTION : 0

- Madame le Maire soumet au Conseil Municipal une proposition visant à modifier l'ordre du jour initialement prévu pour la séance.

Points concernés par la modification :

- Retrait du troisième point :
Il est proposé de retirer le troisième point inscrit à l'ordre du jour, à savoir « l'autorisation d'engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement ». En effet, avant le vote du Budget Primitif 2026, il n'est pas nécessaire d'effectuer des dépenses d'investissement autres que celles qui concernent le marché de travaux de la Salle de Sports.
- Ajout d'un nouveau point :
Il est proposé d'ajouter un point relatif à l'autorisation de signer le renouvellement de contrat avec la société SPORTEST pour le contrôle périodique des équipements sportifs et des aires de jeux.

DCM 2026-01/01

OBJET : RH – MODIFICATION DU RIFSEEP

POUR : 17

CONTRE : 0

ABSTENTION : 0

Vu le Code général des collectivités territoriales,
Vu le Code général de la fonction publique, et notamment son article L. 714-4,
Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique,
Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État 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,

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),

Vu les avis du comité social territorial en date des 02 et des 18 décembre 2025,

Madame la Maire propose à l'assemblée délibérante de modifier le RIFSEEP et d'en fixer le cadre juridique.

Article 1 : les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires et stagiaires exerçant les fonctions des cadres d'emplois concernés.

Il ne s'applique pas aux agents contractuels de droit public.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Attachés,
- Rédacteurs
- Adjoints Administratifs,
- ATSEM,
- Adjoints Techniques.

Article 2 : modalités de versement

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'État et selon le cadre juridique d'attribution fixé, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité territoriale ou l'établissement public en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

Article 3 : structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- L'indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Article 4 : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

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

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique	Niveau du poste dans l'organigramme.
	Nombre de collaborateurs (encadrés indirectement et directement)	Agents directement sous sa responsabilité.
	Type de collaborateurs encadrés	Cadres dirigeants, cadres de proximité, agents d'exécution, ...
	Niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en termes d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement).
	Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique, ...)	Déterminant, fort, modéré, faible.
	Délégation de signature	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature (oui/non).
	Organisation du travail des agents, gestion des plannings	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service.
	Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat	Accompagner et évaluer l'acquisition et le développement des compétences d'une personne à travers des situations de travail, dans le cadre de l'obtention d'une qualification, d'une formation diplômante, d'une formation en alternance, d'un parcours d'intégration ou d'insertion professionnelle.
	Conduite de projet	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini.
	Préparation et/ou animation de réunion	Organiser et conduire une réunion de décision, d'information, de production ou de convivialité selon un ordre du jour établi, en respectant les différents temps, en veillant à l'expression de tous et en reformulant les conclusions.
	Conseil aux élus	Apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques et juridiques.

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Connaissance requise	Niveau attendu sur le poste (ex : un DGS étant généraliste, une simple maîtrise est attendue, car il s'appuie sur des experts pour les sujets pointus).
	Technicité/niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste.
	Champ d'application/polyvalence	Si le poste correspond à un SEUL métier existant dans le répertoire CNFPT, alors "monométier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "plurimétiers".
	Diplôme	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste.
	Habilitation/certification	Le poste nécessite-t-il une habilitation et ou une certification ? (ex : permis CACES, habilitation électrique, habilitation HACCP, certification qualité, autorisation de conduite, ...).
	Autonomie	Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste).
	Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier)	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel ou une langue étrangère dans le cadre de ses activités.
	Rareté de l'expertise	Il s'agit ici de la valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi (ex : médecin).
	Actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour (ex : pour un juriste marchés publics, indispensable vu les évolutions régulières de la réglementation).

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)	C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points (points à cumuler pour un total maximum de 3).
	Risque d'agression physique	Fréquent, ponctuel, rare, ...
	Risque d'agression verbale	Fréquent, ponctuel, rare, ...
	Exposition aux risques de contagion(s)	Fréquent, ponctuel, rare, ...
	Risque de blessure	Très grave, grave, légère, ...
	Itinérance/déplacements	L'agent est amené à se déplacer quotidiennement d'un lieu à un autre pour pouvoir exercer sa fonction. Les déplacements entre la résidence principale et le lieu de travail ne permettent pas de qualifier la fonction comme itinérante.
	Variabilité des horaires	Fréquent, ponctuel, rare, ...
	Contraintes météorologiques	Fortes, faibles, sans objet, ...
	Travail posté	Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement (ex : agent d'accueil).
	Obligation d'assister aux instances	Instances diverses : conseils municipaux/communautaires/d'administration, bureaux, CAP, CST, conseils d'école, ...
	Engagement de la responsabilité juridique	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité.
	Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)	Fonction qui contribue à l'amélioration de la prévention des risques professionnels en assistant et en conseillant l'autorité territoriale et le cas échéant les services dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail.
	Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime	Travail le week-end/dimanche et jours fériés/nuit.
	Gestion de l'économat (stock, parc automobile)	Dresser l'inventaire des matériels/produits et appliquer les règles de stockage, assurer le suivi des consommations et quantifier les besoins, passer des commandes d'approvisionnement et réceptionner et contrôler l'état et la qualité des produits reçus.
	Impact sur l'image de la collectivité	Impact du poste sur l'image de la collectivité (ex : un poste en contact direct avec le public a potentiellement un impact immédiat car visible).

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

	Critères d'évaluation	Définition du critère
Expérience professionnelle	Expérience dans d'autres domaines	Toutes autres expériences professionnelles, salariées ou non, qui peuvent apporter un intérêt
	Connaissance de l'environnement de travail	Environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial)
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	Mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- tous les quatre ans au moins, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

L'IFSE est versée mensuellement.

Concernant les indisponibilités physiques et par analogie au décret n°2010-997 du 26 août 2010, l'IFSE sera maintenue dans les mêmes conditions que le traitement, durant :

- le temps partiel thérapeutique ;
- la période de préparation au reclassement (PPR) ;
- les congés annuels ;
- les congés de maladie ordinaire ;
- les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ;
- les congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).

L'IFSE sera maintenue en cas de congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant.

En cas de congé de longue maladie ou de congé de grave maladie, le bénéfice de l'IFSE est maintenu à hauteur de 33 % la première année et de 60 % les deuxième et troisième années.

L'IFSE sera suspendue en cas de congés de longue durée.

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

Article 5 : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Plus généralement, seront appréciés :

- la valeur professionnelle de l'agent ;
- son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;
- son sens du service public ;
- sa capacité à travailler en équipe ;
- sa contribution au collectif de travail.

	Critères d'évaluation CIA	Définition du critère
Compétences professionnelles et techniques	Connaissance des savoir-faire techniques	Connaissances réglementaires et connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées.
	Fiabilité et qualité de son activité	Niveau de conformité des opérations réalisées.
	Gestion du temps	Organisation de son temps de travail, ponctualité, assiduité.
	Respect des consignes et/ou directives	Ordre d'exécution, obligations statutaires (devoir de réserve, ...), règlement intérieur, hygiène/sécurité, ...
	Adaptabilité et disponibilité	Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles et à assurer la continuité du service.
	Entretien et développement des compétences	Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles.
	Recherche d'efficacité du service rendu	Capacité à prendre en compte la finalité de son activité et à rechercher la qualité du service rendu.
Qualités relationnelles	Relation avec la hiérarchie	Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité.
	Relation avec les collègues	Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle.
	Relation avec le public	Politesse, écoute, neutralité et équité.
	Capacité à travailler en équipe	Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information.
Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Accompagner les agents	Capacité à écouter, comprendre et accompagner les ressources humaines placées sous sa responsabilité.
	Animer une équipe	Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail. Structurer l'activité, gérer les conflits. Capacité à déléguer.
	Gérer les compétences	Capacité à gérer le potentiel de son équipe, à cerner les besoins en formations des agents et à proposer des actions adaptées.
	Fixer des objectifs	Capacité à décliner les objectifs du service en objectifs individuels et à en évaluer les résultats.
	Superviser et contrôler	Capacité à s'assurer de la bonne réalisation des tâches et activités de l'équipe.
	Accompagner le changement	Capacité à accompagner les évolutions de son secteur et/ou de sa structure en créant l'adhésion.
	Communiquer	Circulation ascendante et descendante de l'information et communication au sein de l'équipe. Transversalité managériale.
	Animer et développer un réseau	Capacité à rencontrer les acteurs de sa profession, à tisser des relations durables et enrichissantes professionnellement.
	Gestion de projet	Capacité à entreprendre avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini.
	Adaptabilité et résolution de problème	Capacité à trouver des solutions pertinentes à des problèmes professionnels complexes. Prise d'initiative.

Le CIA est versé annuellement au mois de novembre.

Concernant les indisponibilités, le CIA a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir.

Dans ce cadre, il appartient à l'évaluateur d'apprécier si l'impact du congé sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par un ajustement à la baisse ; le CIA n'a, par conséquent, pas vocation à suivre systématiquement le sort du traitement.

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

Filière administrative

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
A	Attachés territoriaux	A1	- DGS	30 000 €	12 600 €	42 600 €

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
B	Rédacteurs territoriaux	B1	- Responsable administrative.	13 000 €	6 860 €	19 860 €

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
C	Adjoint administratifs territoriaux	C1	- Responsable administrative, - Responsable Urbanisme, - Responsable comptable, - Responsable Bibliothèque, - Responsable Population, - Assistante Elus.	7 000 €	5 600 €	12 600 €

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
C	Adjointes techniques territoriales	C1	- Responsable Services Techniques, - Responsable service restauration.	7 000 €	5 600 €	12 600 €
		C2	- ATSEM, - Agent d'entretien et ATSEM, - Agent d'entretien, - Agent des espaces verts.	6 100 €	5 000 €	12 000 €

Article 7 : cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il est cumulable, par nature, avec les primes prévues par l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État.

Article 8 : Maintien à titre individuel

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

Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante décide :

- de modifier un régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel tel que présenté ci-dessus ;
- d'autoriser le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- d'abroger la délibération n° 59 du 21 novembre 2022, ...
- de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au plus tôt 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 a été procédé à la transmission de cet acte au représentant de l'État dans le département.

OBJET : SALLE DE SPORTS – AVENANT QUALICONSLT

POUR : 17

CONTRE : 0

ABSTENTION : 0

Vu la délibération du Conseil Municipal n° 29 du 14 septembre 2023 autorisant Madame le Maire à lancer le marché de travaux des SALLE DE SPORTS,

Vu le code des marchés publics,

Vu l'avis d'appel public à la concurrence publié sur LA DEPECHE DU MIDI le 1^{er} mars 2024 précisant la date de remise des offres au plus tard le 28 mars 2024 – 12 heures ainsi que la possibilité de consulter, télécharger le dossier de consultation des entreprises et déposer les plis sur <http://www.ladepeche-marchespublics.fr>,

Vu le règlement de consultation qui détermine les 17 lots et fixe les critères de jugement des offres - Offre économiquement la plus avantageuse appréciée en fonction des critères énoncés ci-dessous avec leur pondération :

1. 60 % : valeur technique de l'offre appréciée à l'aide du mémoire technique,
2. 40 % : prix

Il a été procédé à l'ouverture des 68 [soixante-huit] plis le 29 mars 2024 à 9 heures en présence de Madame GALVANI Christine, Maire et de Messieurs DEODATO Jean-Paul, LEGOURD Michel et WILLEMOT René-Marc.

Considérant que le lot n° 04 a été déclaré infructueux au motif de budget trop élevé par rapport à l'estimation de base, le marché a été relancé le 11 avril 2024.

L'ensemble des plis ont ensuite été remis à l'équipe de maîtrise d'œuvre pour analyse.

Madame le Maire a présenté aux membres du Conseil Municipal les résultats de l'analyse durant la séance du 10 juin 2024.

Vu la délibération du Conseil Municipal n° **DCM 2024-04/26** du 10 juin 2024 actant le choix des entreprises réalisant le projet de la SALLE DE SPORTS,

Suite au contrôle des différents Actes d'Engagement des 17 lots constituant le projet de la Salle de Sports, il s'avère qu'une erreur matérielle a été commise sur deux d'entre eux. Il s'agit des Actes d'Engagement des lots n° 3, entreprise ECO ET AVENIR BOIS et n° 14, entreprise BIO-ENERGIES DIFFUSION.

Vu la délibération du Conseil Municipal n° **DCM 2025-04/24** du 11 septembre 2025 modifiant le montant global du marché au prix de **2 744 043.25 € H.T.**

Considérant que la fin des travaux était planifiée à fin mars 2026. La mission SPS de la société QUALICONSLT devait initialement se terminer fin août 2025 mais le chantier a connu 3 mois d'arrêt, décalant la fin du contrat à fin novembre 2025. Ce nouvel avenant a pour objet la prolongation de 4 mois supplémentaires (décembre 2025 à mars 2026).

Suite à la régularisation du montant global hors taxe du marché, l'entreprise **QUALICONSLT**, basée au 1 rue de la Paderne – 31170 TOURNEFEUILLE, mandatée pour les prestations de sécurité du chantier demande la signature d'un avenant, AVENANT N° 01 du contrat n° 054312200560 – 3400020212 signé le 17 octobre 2022.

De ce fait, l'incidence financière s'élève à la somme de **1 344.00 € H.T.**

Le montant global des honoraires de la mission SPS mis à jour est de 8 448.00 € H.T.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal :

- autorise Madame le Maire à signer l'avenant n° 01 du contrat n° 054312200560 – 3400020212 joint en annexe qui vient modifier les honoraires de QUALICONSLT suite à la prolongation de 4 mois supplémentaires (décembre 2025 à mars 2026), et par conséquent, à accepter le montant global réévalué soit 8 448.00 € H.T.
- de maintenir l'autorisation accordée à Madame le Maire pour signer toutes les pièces nécessaires au bon déroulement de l'opération « SALLE DE SPORTS ».
- la dépense est inscrite en section d'investissement du Budget Primitif 2026 – OPERATION BUDGETAIRE n° 032021.

OBJET : SPORTEST – RENOUELEMENT CONTRAT

POUR : 17

CONTRE : 0

ABSTENTION : 0

Considérant que le contrat de vérification des équipements sportifs est arrivé à échéance, **Madame le Maire** expose au Conseil Municipal la nécessité de renouveler le contrat de contrôles périodiques des équipements sportifs et aires de jeux. En effet, la vérification de ces matériels relève de la responsabilité du Maire. De plus, de nouveaux agrées sportifs ont été récemment ajoutés sur la Commune et doivent être contrôlés.

La proposition financière de SPORTEST étant la plus intéressante, le Conseil Municipal après en avoir délibéré accepte :

- de valider le contrat joint en annexe [3 ans à compter de 2026],
- autorise Madame le Maire à signer tout avenant au cours de la mandature,
- autorise Madame le Maire à signer toutes les pièces nécessaires dans le cadre de ce contrat.

POINTS DIVERS ABORDES EN FIN DE SEANCE

- Madame le Maire a rendu compte au Conseil Municipal des Déclarations d'Intention d'Aliéner signées par délégation depuis la dernière séance et pour lesquelles la Commune n'a pas usé de son droit de préemption.

ORDRE DU JOUR

- DCM 2026-01/01 : RH – MODIFICATION DU RIFSEEP
- DCM 2026-01/02 : SALLE DE SPORTS – AVENANT QUALICONSULT
- DCM 2026-01/03 : SPORTEST – RENOUELEMENT CONTRAT

Le Secrétaire de séance,

Emilie WEGENER

**Le Président de séance,
Madame le Maire,**

Christine GALVANI