



MAIRIE DE  
MONDONVILLE

**CONSEIL MUNICIPAL**  
Séance du Jeudi 3 septembre 2020  
**Compte-Rendu**

**La séance est ouverte à 18h07.**

Sous la présidence de Madame la Maire Véronique BARRAQUÉ ONNO

Présents : M. FAVREAU / Mme ARICIQUE-DULAC / M. SOLANA / Mme RAKOTOARISOA / M. AINAOUI / Mme FRITIERE / Mme PEYRE / M. GRUMDEY / M. MALARD / M. LE NEVANEN / M. PLANAGUMA / Mme GARCIA / M. FOUILLOY / Mme POUZERGUES / Mme MAROUBY / M. CAMPISTRON / M. BEQUET / M. CORBEL / M. LAGARDERE / Mme HURY / M. LAFOURCADE / Mme ANTOLINOS

Absent :

Excusés :

M. BEUGNIES / Mme EXPERT / Mme LESCAT / M. DEWISE

Procurations :

M. BEUGNIES a donné procuration à Mme RAKOTOARISOA

Mme EXPERT a donné procuration à M. SOLANA

Mme LESCAT a donné procuration à Mme FRITIERE

Madame Sophie GARCIA a été élue secrétaire de séance

**Délibération n°1 : Tableaux des effectifs des emplois permanents de la commune.**

Madame la Maire, expose que :

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des Fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

Vu les décrets portant statuts particuliers des cadres d'emplois et organisant les grades s'y rapportant, pris pour l'application de l'article 4 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale

Considérant qu'il appartient à l'organe délibérant de la collectivité de fixer, sur proposition de l'autorité territoriale, les effectifs des emplois permanents à temps complet et à temps non complet nécessaires au fonctionnement des services de la commune,

Sur la proposition de Madame la Maire, le Conseil Municipal après avoir entendu l'exposé de son rapporteur et en avoir délibéré, décide **à l'unanimité** :

- d'arrêter le tableau des effectifs du personnel de la Ville de Mondonville comme suit :

**PERSONNEL PERMANENT TITULAIRE ET STAGIAIRE AU 03 / 09 / 2020**

<b>GRADE OU EMPLOIS</b>	<b>CATEGORIE</b>	<b>EFFECTIFS BUDGETAIRES</b>	<b>EFFECTIFS POURVUS</b>	<b>dont TNC *</b>
<b><u>SECTEUR ADMINISTRATIF</u></b>				
Rédacteur Principal 2eme classe	B	2	2	
Adjoint administratif principal de 1 <sup>è</sup> Classe	C	1	1	
Adjoint administratif principal de 2 <sup>è</sup> classe	C	3	3	
Adjoint administratif	C	1	1	
<b><u>SECTEUR CULTUREL</u></b>				
Assistant de conservation	B	1	1	
Adjoint du patrimoine principal 2 <sup>ème</sup> classe	C	1	1	
Adjoint du patrimoine	C	3	3	
<b><u>SECTEUR TECHNIQUE</u></b>				
Agent de maîtrise principal	C	1	1	
Agent de maîtrise	C	1	1	
Adjoint technique principal 1 <sup>ère</sup> classe	C	1	1	
Adjoint technique principal 2 <sup>ème</sup> classe	C	4	4	
Adjoint technique	C	19	18	
<b><u>SECTEUR SOCIAL</u></b>				
Agent spé. Ppal 2ème classe	C	6	6	
<b><u>SECTEUR ANIMATION</u></b>				
Adjoint animation	C	1	1	
<b><u>SECTEUR POLICE MUNICIPALE</u></b>				
Brigadier-chef principal	C	1	1	
Gardien Brigadier	C	1	1	
<b><u>TOTAL</u></b>		<b>47</b>	<b>46</b>	<b>0</b>

## **Délibération n°2 : Création d'emplois d'Attaché territorial et d'Attaché principal (modification délibération 17 juillet 2020)**

Madame la Maire rappelle à l'assemblée qu'une délibération en date du 17 juillet 2020 a été votée pour la création d'un poste de Directeur Général des Services, des modifications doivent être apportées.

Madame la Maire rappelle à l'assemblée :

Conformément à l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Il appartient donc au Conseil Municipal de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services, même lorsqu'il s'agit de modifier le tableau des emplois pour permettre des avancements de grade. En cas de suppression d'emploi, la décision est soumise à l'avis préalable du Comité Technique.

La présente délibération précise le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé. Elle indique, le cas échéant, si l'emploi peut également être pourvu par un agent contractuel sur le fondement de l'article 3-3. Dans ce cas, le motif invoqué, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé sont précisés.

- Considérant le tableau des emplois adopté par le Conseil Municipal le 03/09/2020,
- Considérant la nécessité de créer deux emplois de catégorie A : attaché territorial et attaché principal, qui permettra le recrutement d'un directeur qui aura pour mission l'amélioration de l'organisation générale et du fonctionnement des services de la commune,
- Considérant les missions et les besoins constatés en matière de gestion du personnel communal et plus largement de l'ensemble des ressources communales (humaines, financières, budgétaires, matérielles etc.),

Madame la Maire propose à l'assemblée,

- la création de deux emplois permanents à temps complet suivants : attaché territorial et attaché principal,
- l'actualisation du tableau des emplois à compter du 03/09/2020
- ancien effectif = 47
- nouvel effectif = 49

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré **à l'unanimité** :

- Décide de créer les emplois suivants : un emploi d'attaché territorial et un emploi d'attaché principal à temps complet.
- Décide d'adopter les modifications du nombre d'emplois proposées ci-dessus.
- Indique que les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges des agents nommés dans les emplois sont inscrits au budget, chapitre 012, article 6411.

## **Délibération n°3 : Création d'un emploi fonctionnel de Directeur Général des Services (annule et remplace la délibération du 17 juillet 2020).**

Madame la Maire rappelle à l'assemblée qu'une délibération en date du 17 juillet 2020 a été votée pour la création d'un poste de Directeur Général des Services, des modifications doivent être apportées.

Madame la maire rappelle à l'assemblée :

Conformément à l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Il appartient donc au Conseil Municipal de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services, même lorsqu'il s'agit de modifier le tableau

des emplois pour permettre des avancements de grade. En cas de suppression d'emploi, la décision est soumise à l'avis préalable du Comité Technique.

La délibération précisera le grade correspondant à l'emploi créé. Elle indiquera, le cas échéant, si l'emploi peut également être pourvu par un agent contractuel sur le fondement de l'article 3-3. Dans ce cas, le motif invoqué, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé sont précisés.

Conformément à l'article 7 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des communes et des établissements publics locaux assimilés,

- Considérant que les agents titulaires du grade d'attaché peuvent effectivement occuper un emploi de directeur général des services d'une commune de 2 000 à 40 000 habitants.
- Considérant le tableau des emplois adopté par le Conseil Municipal le 03/09/2020,

Il est proposé à l'assemblée de se prononcer sur :

- La création d'un emploi fonctionnel de directeur général des services, de 2000 à 10 000 habitants, à temps complet.
- La modification du tableau des emplois à compter du 03/09/2020,
  - Ancien effectif = 49
  - Nouvel effectif = 50

Après en avoir délibéré avec **24 voix pour, 1 abstention** : Mme N. HURY, **1 voix contre** : M. LAGARDERE , le Conseil Municipal :

- Décide de créer l'emploi fonctionnel de directeur général des services ;
- Décide de voter la mise à jour du tableau des effectifs ;
- Indique que les crédits sont prévus au budget 2020, au chapitre 012 ;

#### **Délibération n°4 : Création et instauration du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnel (RIFSEEP) pour les agents de catégorie A**

- Vu le code général des collectivités territoriales,
- Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,
- Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment les articles 87 et 88,
- 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,
- 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 (le cas échéant),
- Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitare 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 les créations d'emplois d'attaché territorial et d'attaché principal en date du 03/09/2020,
- Vu l'absence de Régime Indemnitare pour les catégories A,
- Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Madame la Maire propose à l'assemblée délibérante de créer et d'instaurer le RIFSEEP pour le cadre d'emploi des attachés et d'en déterminer les critères d'attribution :

### **Article 1 : les bénéficiaires**

Le présent régime indemnitare est attribué aux agents titulaires et stagiaires exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné ainsi qu'aux contractuels.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Attachés

### **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'Etat ou selon les critères fixés, 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.

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

- congés de maladie ordinaire ;
- congés annuels ;
- congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ;
- congés pour invalidité temporaire imputable au service.

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, appréciées au titre de la période antérieure.

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera suspendu en cas congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera maintenu en cas de congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant.

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

### **Article 3 : Maintien à titre individuel**

Au titre du principe de libre administration des collectivités, l'organe délibérant décide de maintenir, à titre individuel, le montant indemnitare perçu par les agents, dont ils bénéficiaient au titre des dispositions antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP et ce jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent. Ce montant est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

### **Article 4 : 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 5 : 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.

	<b>Critères d'évaluation IFSE</b>	<b>Définition du critère</b>
<b>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</b>	<b>Niveau hiérarchique</b>	Niveau du poste dans l'organigramme.
	<b>Nombre de collaborateurs (encadrés indirectement et directement)</b>	Agents directement sous sa responsabilité
	<b>Niveau d'encadrement</b>	Niveau de responsabilité du poste en termes d'encadrement
	<b>Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)</b>	A déterminer pas la collectivité territoriale ou l'établissement public (déterminant, fort, modéré, faible, ...)
	<b>Conduite de projet</b>	Entreprendre et piloter avec méthode un projet
	<b>Conseil aux élus</b>	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
	<b>Diplôme</b>	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste
	<b>Autonomie</b>	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)
	<b>Rareté de l'expertise</b>	Il s'agit ici de la valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi

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.

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- au minima tous les quatre ans, 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.

### **Article 6 : le Complément Indemnitare 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 (*liste non exhaustive*) :

- *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.*

	Exemples de critères d'évaluation CIA	Définition du critère
<b>Compétences professionnelles et techniques</b>	<b>Connaissance des savoir-faire techniques</b>	Connaissances réglementaires et connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées
	<b>Entretien et développement des compétences</b>	Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles
<b>Qualités relationnelles</b>	<b>Relation avec la hiérarchie</b>	Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité
	<b>Capacité à travailler en équipe</b>	Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information
<b>Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur</b>	<b>Accompagner les agents</b>	Capacité à écouter, comprendre et accompagner les ressources humaines placées sous sa responsabilité
	<b>Animer une équipe</b>	Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail. Structurer l'activité, gérer les conflits Capacité à déléguer
	<b>Communiquer</b>	Circulation ascendante et descendante de l'information et communication au sein de l'équipe. Transversalité managériale
	<b>Animer et développer un réseau</b>	Capacité à rencontrer les acteurs de sa profession, à tisser des relations durables et enrichissantes professionnellement
	<b>Gestion de projet</b>	Capacité à entreprendre avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini

Le CIA est versé mensuellement.

### **Article 7 : Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA)**

Cat	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de Fonctions	Montants max annuels IFSE	Montants max annuels CIA	Plafonds indicatifs réglementaires (IFSE+CIA)
<b>A</b>	<b>A1</b>	attaché	DGS	36 210	6 390	42 600
	<b>A2</b>	attaché	Directeur de pôle	32 130	5 670	37 800
	<b>A3</b>	attaché	Directeur de service	25 500	4 500	30 000

## **Article 8 : cumuls possibles**

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

Il est donc cumulable, par nature, avec :

- *l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ;*
- *la prime d'intéressement à la performance collective des services ;*
- *la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction (PREAD);*
- *l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.*

Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante décide à l'**unanimité** :

- D'instaurer un régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les agents du cadre d'emplois des attachés tel que présenté ci-dessus ;
- D'autoriser Mme 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 les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire concernant le cadre d'emploi des attachés ;
- De prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget 2020 ;

## **Délibération n°5 : Création d'un poste au sein du service de Police Municipale**

Madame la Maire informe son Conseil Municipal qu'il serait souhaitable de prévoir le renforcement du service police municipale en créant un poste supplémentaire à compter du 1<sup>er</sup> Novembre 2020.

Pour ce faire, suivant le recrutement de l'agent après l'appel à candidature, il convient d'ouvrir un poste de Gardien-brigadier de police municipale et un poste Brigadier-chef principal de police municipale.

La durée hebdomadaire de travail est fixée à 35 heures (temps complet). Cet agent percevra pour sa fonction une rémunération mensuelle calculée sur la base de l'indice brut du grade de Gardien-Brigadier ou de Brigadier-chef principal de Police Municipale.

Il est proposé à l'assemblée de se prononcer sur :

- La création De deux emplois permanents à temps complets suivants : Gardien-brigadier de police municipale et Brigadier-chef principal de police municipale,
- La modification du tableau des emplois à compter du 03/09/2020,  
Ancien effectif = 50  
Nouvel effectif = 52

Après en avoir délibéré le Conseil Municipal à l'**unanimité** :

- Décide de créer les emplois suivants : Gardien-brigadier de police municipale et Brigadier-chef principal de police municipale ;
- Décide de voter la mise à jour du tableau des effectifs ;
- Indique que les crédits sont prévus au budget 2020, au chapitre 012 ;

## **Délibération n°6 : Acte de candidature pour l'accueil de la construction d'un collège - Mondonville**

Madame la Maire donne lecture du courrier du 22/07/2020 du Conseil Départemental de la Haute-Garonne (CD31) relatif au programme prévisionnel d'investissement dans les collèges pour la période 2025-2027.

Ce courrier indique la décision de l'assemblée départementale portant sur la construction d'un nouveau collège sur le secteur : Blagnac/Mondonville/Merville.

Madame la Maire indique que des terrains situés sur le territoire communal seraient susceptibles, par leurs surfaces, d'accueillir ce type de projet. Elle ajoute qu'accueillir un collège neuf à Mondonville serait une réelle opportunité en matière d'éducation, d'aménagement mais aussi économique et sociale.

Ainsi, Madame la Maire propose à l'assemblée de se prononcer sur les points suivants :

- Faire acte de candidature auprès du CD31 pour la construction d'un collège à Mondonville ;
- S'engager à respecter les recommandations techniques nécessaires à toute implantation d'un collège neuf ;
- Transmettre dès que possible au CD31 les pièces nécessaires à la constitution du dossier ;

Où l'exposé de Madame la Maire, le conseil municipal décide à **l'unanimité** :

- De faire officiellement acte de candidature auprès du Département de la Haute-Garonne afin d'accueillir la construction d'un nouveau collège dans le cadre du programme prévisionnel d'investissement dans les collèges pour la période 2025-2027.
- De s'engager à respecter les recommandations techniques nécessaires à toute implantation d'un collège neuf.
- D'autoriser Madame la Maire à signer toutes pièces/tous documents pour mener à bien à cette candidature.
- De transmettre dès que possible au CD31 la présente délibération ainsi que les pièces nécessaires à la constitution du dossier.

## **Délibération n°7 : Demande de subvention auprès du Conseil Départemental pour l'installation de stores au groupe scolaire Caroline AIGLE.**

Madame la Maire informe le Conseil Municipal que des travaux d'aménagement du groupe scolaire Caroline AIGLE sont prévus, il s'agit de l'installation de stores. Le devis correspondant à ces travaux s'élève à 33 123,64 € HT soit 39 748,37 € TTC.

Pour le financement de ce programme, Madame la Maire propose de faire une demande de subvention auprès du Conseil Départemental.

Où l'exposé de Madame la Maire, et après en avoir délibéré à **l'unanimité**, le Conseil Municipal accepte de faire la demande de subvention auprès du Conseil Départemental.

## **Délibération n°8 : Modification de la convention de mise à disposition des locaux municipaux aux associations (annexe1)**

Madame la Maire informe son Conseil Municipal qu'il s'avère nécessaire de modifier la convention de mise à disposition des locaux municipaux aux associations telle qu'annexée à la présente délibération.

Où l'exposé de Madame la Maire et après en avoir délibéré à **l'unanimité**, le Conseil Municipal approuve la modification de la convention.

### **Délibération n°9 : Remboursement du service culturel.**

Madame la Maire informe son Conseil Municipal que suite à la crise sanitaire, toutes les activités proposées par le service culturel ont été interrompues.

Il est proposé à l'ensemble du conseil municipal de rembourser les adhérents au prorata du service non réalisé.

La dépense afférente à la prise en charge de ce remboursement sera mandatée au compte 6718 « autres charges exceptionnelles sur opération de gestion ».

Le conseil municipal après en avoir délibéré accepte avec **25 voix pour, 1 voix contre** : M. J-F. BEQUET le principe de ce remboursement.

### **Délibération n°10 : Modification du règlement intérieur des ateliers du service culturel.**

Délibération ajournée.

### **Délibération n°11 : Désherbage des collections de la médiathèque (annexe 3 )**

Madame la Maire propose de conduire une politique de régulation des collections de la médiathèque et d'en définir ainsi qu'il suit les critères et les modalités d'élimination des documents n'ayant plus leur place au sein des collections :

- mauvais état physique (lorsque la réparation s'avère impossible ou trop onéreuse) ou contenu manifestement obsolète : les ouvrages éliminés et remplacés pour cette raison seront détruits et, si possible, valorisés comme papier à recycler ;
- nombre d'exemplaires trop important par rapport aux besoins : les ouvrages éliminés pour cette raison seront proposés à des institutions qui pourraient en avoir besoin (petites bibliothèques, hôpitaux, maisons de retraite, associations de coopération avec le Tiers-Monde ou l'Europe de l'Est, etc.) ou, à défaut détruits et, si possible valorisés comme papier à recycler ;
- formalités administratives : dans tous les cas, l'élimination d'ouvrages sera constatée par un procès-verbal mentionnant le nombre d'ouvrages éliminés et leur destination, auquel sera annexé un état des documents éliminés comportant les mentions d'auteur, de titre et de numéro d'inventaire, cet état pouvant se présenter soit sous forme d'un paquet de fiches, soit sous forme d'une liste ;
- de charger la personne responsable du Service Culturel de procéder à la mise en œuvre de la politique de régulation des collections telle que définie ci-dessus et de signer les procès-verbaux d'élimination.

Madame la Maire propose à son Conseil Municipal la liste d'ouvrages jointe en annexe pouvant faire l'objet d'une élimination.

Oui l'exposé de Madame la Maire et après en avoir délibéré à **l'unanimité**, le Conseil Municipal accepte la proposition de désherbage des collections de la Médiathèque.

### **Délibération n°12 : Intercommunalité – CLETC- Approbation de la composition et Désignation du représentant de la Commune.**

Madame la Maire informe l'assemblée que la Commission Locale d'Evaluation des Transferts de Charges (CLETC), prévue par la loi du 12 juillet 1999 relative au renforcement et à la simplification de la coopération intercommunale, a pour rôle principal de procéder à l'évaluation des charges liées aux transferts de compétences entre communes et EPCI à fiscalité propre

Suite au renouvellement des conseils municipaux et à l'adoption, par le Conseil de Métropole de Toulouse métropole du 16 juillet 2020, de la composition de cette commission, il convient d'approuver la composition de la CLETC soit un représentant par commune et 10 représentants pour la commune de Toulouse.

La commune doit procéder à la désignation de son représentant.

Le Conseil municipal, entendu l'exposé de Madame la Maire, après en avoir délibéré, décide à **l'unanimité** :

Article 1

D'approuver la composition de la Commission Locale d'Evaluation des Transferts de Charges (CLETC) telle que décrite ci-dessus.

Article 2

De désigner Madame Véronique BARRAQUÉ ONNO en tant que représentant de la commune de Mondonville.

Ainsi fait et délibéré, le 3 Septembre 2020.

**Véronique. BARRAQUÉ ONNO**  
**Maire de Mondonville**

Séance levée à 19h11