

**PROCÈS VERBAL**  
**REUNION CONSEIL MUNICIPAL DU 28 MAI 2024**

L'an deux mille vingt-quatre, le 28 mai à 21 heures, le Conseil Municipal de cette commune, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances sous la Présidence de Monsieur Jean-Claude ESPIE, Maire.

**Présents** : Jean-Claude ESPIE, Michelle BOURGES, Françoise MORIN, Lionel CHEVAL, Laurent PEYRANNE, Jean-Pierre DEFRANCE, Yves BARRANQUE, Thierry MEUNIER, Sylvie DELPRAT, Vincent LESCURE

**Absents-excusés** : GALINIER Alexandre, BORNAREL Emmanuelle, Benoît GERMAIN, Solange YEPES ARBOLEDA, Denis LEZAT,

**Secrétaire de séance** : Lionel CHEVAL

**OBJET** : FIXATION DU TAUX PROMUS-PROMOUVABLES

**Délibération N° : 2024 /05/28– 01**

**Monsieur le Maire rappelle à l'assemblée :**

Pour tous les cadres d'emplois, hormis celui des agents de police municipale, le nombre maximum de fonctionnaires pouvant bénéficier d'un avancement de grade est déterminé par application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement de grade. Ce taux de promotion est fixé par l'assemblée délibérante après avis du comité technique en date du 27 février 2024.

L'organe délibérant a toute liberté pour déterminer les taux applicables, aucun ratio minimum ou maximum n'étant prévu.

La périodicité de révision des délibérations fixant les ratios de promotion est librement fixée.

**Le Conseil Municipal et après en avoir délibéré, décide :**

Le taux est fixé à 100 % pour tous les grades de la collectivité.

**ATTRIBUTION PRIME POUVOIR ACHAT (PPA)**

**Délibération N° : 2024 /05/28– 02**

**LE CONSEIL MUNICIPAL**

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles L. 4, L. 712-13 et L. 713-2 ;

Vu le décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;

Vu le décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis du comité social territorial en date du 27 février 2024,

Considérant qu'il y a lieu de verser une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire en vue de soutenir le pouvoir d'achat des agents publics territoriaux ayant perçu une rémunération annuelle brute inférieure ou égale à 39 000€ sur la période du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023 ;

Considérant qu'il appartient au conseil municipal de déterminer le montant forfaitaire de la prime dans le respect du barème et des montants plafonds fixés par le décret du 31 octobre 2023 susvisés ;

Considérant qu'il appartient également au conseil municipal de déterminer les modalités de versement de cette prime, en une ou plusieurs fractions avant le 30 juin 2024 ;

**Le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité**

## **DECIDE**

### **Article 1<sup>er</sup> : Mise en place de la prime**

Il est institué une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire au bénéfice des agents publics de la commune.

### **Article 2 : Bénéficiaires**

a) Cette prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire est versée aux fonctionnaires territoriaux ainsi qu'aux agents contractuels de droit public de la commune qui remplissent les conditions cumulatives d'éligibilité suivantes :

1. Avoir été nommés ou recrutés par une collectivité territoriale, un établissement public administratif ou un groupement d'intérêt public à une date d'effet antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2023 ;
2. Être employés et rémunérés par la commune à la date du 30 juin 2023 ;
3. Avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros au titre de la période de référence courant du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023.

b) Sont exclus du bénéfice de cette prime :

- Les agents contractuels de droit privé ;
- Les vacataires ;
- Les apprentis ;
- Les stagiaires gratifiés ;
- Les personnels éligibles à la prime de partage de la valeur prévue au I de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022.

### **Article 3 : Montants forfaitaires de la prime**

Cette prime de pouvoir d'achat est versée aux agents publics territoriaux de la commune qui remplissent les conditions cumulatives énoncées au point a) de l'article 2 de la présente délibération.

Le montant forfaitaire de la prime est fonction de la rémunération brute perçue par les agents publics territoriaux au titre de la période de référence courant du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023.

Les différents montants forfaitaires sont les suivants :

Niveaux	Rémunération brute perçue au titre de la période de référence (du 1 <sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023)	Montant de la prime
I	Inférieure ou égale à 23 700 €	Plafond maximum 800 €
II	Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	Plafond maximum 700 €
III	Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €	Plafond maximum 600 €
IV	Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	Plafond maximum 500 €
V	Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €	Plafond maximum 400 €
VI	Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	Plafond maximum 350 €
VII	Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	Plafond maximum 300 €

**Article 4 : Détermination du montant de la prime pour certains agents non présents durant la totalité de la période de référence ou ayant changé d'employeur au cours de celle-ci ou étant multi employeurs**

a) Lorsque l'agent éligible n'a pas été employé et rémunéré pendant la totalité de la période de référence du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023, la commune calcule le montant de la rémunération brute de référence de l'agent servant ensuite à déterminer le montant forfaitaire de la prime en divisant le montant de la rémunération brute de l'agent par le nombre de mois rémunérés sur cette même période puis en multipliant ce résultat par douze.

La commune proratisse ensuite le montant forfaitaire de la prime selon la quotité de temps de travail et la durée d'emploi de l'agent auprès de la commune par application des règles prévues à l'article 5 de la présente délibération.

b) Lorsque l'agent éligible a été employé et rémunéré successivement par plusieurs employeurs publics au cours de la période de référence du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023, la commune ne verse la prime de pouvoir d'achat que si elle emploie et rémunère cet agent à la date du 30 juin 2023.

Dans ce cas de figure, elle calcule le montant de la rémunération brute de référence de l'agent servant ensuite à déterminer le montant forfaitaire de la prime en divisant le montant de la rémunération brute de l'agent par le nombre de mois rémunérés sur cette même période puis en multipliant ce résultat par douze.

La commune proratisé ensuite le montant forfaitaire de la prime selon la quotité de temps de travail et la durée d'emploi de l'agent auprès de la commune par application des règles prévues à l'article 5 de la présente délibération.

c) Lorsque l'agent éligible est employé et rémunéré simultanément par plusieurs employeurs publics à la date du 30 juin 2023, la commune calcule le montant de la rémunération brute de référence de l'agent servant ensuite à déterminer le montant forfaitaire de la prime en divisant le montant de la rémunération brute de l'agent par le nombre de mois rémunérés sur cette même période puis en multipliant ce résultat par douze.

La commune proratisé ensuite le montant forfaitaire de la prime selon la quotité de temps de travail et la durée d'emploi de l'agent auprès de la commune par application des règles prévues à l'article 5 de la présente délibération.

#### **Article 5 : Proratisation du montant forfaitaire de la prime**

a) En cas de temps partiel ou de travail à temps non complet sur la période de référence, le montant de la prime est réduit à proportion de la quotité de travail rémunérée sur la période de référence. Cette quotité correspond à la moyenne des quotités de travail mensuelles rémunérées par la commune appliquée aux douze mois de la période de référence.

b) En cas de durée d'emploi réduite impliquant une absence de rémunération sur une partie de la période de référence, le montant de la prime est fixé à proportion de la durée d'emploi rémunérée de l'agent sur la période de référence.

#### **Article 6 : Modalités de versement de la prime**

La prime de pouvoir d'achat est versée par la commune aux seuls agents publics éligibles qu'elle emploie et rémunère au 30 juin 2023.

Cette prime de pouvoir d'achat est versée une seule fois avant le 30 juin 2024.

Les crédits correspondants sont prévus et inscrits au budget.

#### **Article 7 : Règles de cumuls**

La prime de pouvoir d'achat instituée par la présente délibération sur le fondement du décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023 est cumulable avec toute autre prime et indemnité perçue par les agents publics territoriaux de la commune, à l'exception de la prime prévue par le décret n° 2023-702 du 31 juillet 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics civils de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique hospitalière ainsi que pour les militaires.

#### **Article 8 : Entrée en vigueur**

Les dispositions de la présente délibération entreront en vigueur à compter du 29 mai 2024 après transmission aux services de l'Etat et publication et/ou notification et cette prime sera versée sur les salaires du mois de Juin 2024 en une seule fois pour un montant de 800 € pour tous les agents de la commune.

#### **Article 9 : Voies et délais de recours**

Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Toulouse dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

**MISE EN PLACE DU RIFSEEP**  
**Délibération N° : 2024 /05/28– 03**

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique,

Vu 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 (le cas échéant),*

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 l'avis du comité social territorial en date du 30 avril 2024 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 RIFSEEP aux agents de BRETX

Le Maire propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution :

**Article 1 : les bénéficiaires**

- Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires et agents contractuels de droit public exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Adjoints administratifs
- 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'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 :

- le temps partiel thérapeutique ;
- 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.

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 indemnitaire 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 :

- 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>Exemples de 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. Le nombre de niveaux et les points sont adaptables à votre propre organisation
	<b>Nombre de collaborateurs</b>	Agents directement sous sa responsabilité
	<b>Type de collaborateurs encadrés</b>	A déterminer pas la structure publique territoriale
	<b>Niveau d'encadrement</b>	Niveau de responsabilité du poste en terme d'encadrement ou de coordination
	<b>Niveau de responsabilités lié aux missions</b>	A déterminer pas la collectivité territoriale ou l'établissement public
	<b>Délégation de signature</b>	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature
	<b>Organisation du travail des agents, gestion des plannings</b>	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service

	Exemples de critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
<b>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</b>	<b>Connaissance requise</b>	Niveau attendu sur le poste
	<b>Technicité/niveau de difficulté</b>	Niveau de technicité du poste
	<b>Champ d'application/polyvalence</b>	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"
	<b>Diplôme</b>	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste
	<b>Habilitation/certification</b>	Le poste nécessite-t-il une habilitation et ou une certification ?
	<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
	<b>Pratique et maîtrise d'un outil métier</b>	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel ou une langue étrangère dans le cadre de ses activités.
	<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
	<b>Actualisation des connaissances</b>	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour
	Exemples de critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
	<b>Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat</b>	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
	<b>Conduite de projet</b>	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini
	<b>Préparation et/ou animation de réunion</b>	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
	<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

	Exemples de critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	<b>Relations externes/internes</b>	C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points
	<b>Risque d'agression physique</b>	A déterminer pas la collectivité territoriale ou l'établissement public
	<b>Risque d'agression verbale</b>	A déterminer pas la collectivité territoriale ou l'établissement public
	<b>Exposition aux risques de contagion(s)</b>	A déterminer pas la collectivité territoriale ou l'établissement public
	<b>Risque de blessure</b>	A déterminer pas la collectivité territoriale ou l'établissement public
	<b>Itinérance/déplacements</b>	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.
	<b>Variabilité des horaires</b>	A déterminer pas la collectivité territoriale ou l'établissement public
	<b>Contraintes météorologiques</b>	A déterminer pas la collectivité territoriale ou l'établissement public
	<b>Travail posté</b>	Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement
	<b>Obligation d'assister aux instances</b>	Instances diverses : conseils municipaux/ bureaux,
	<b>Engagement de la responsabilité financière</b>	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
	<b>Engagement de la responsabilité juridique</b>	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
	<b>Acteur de la prévention</b>	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
	<b>Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime</b>	Travail le week-end/dimanche et jours fériés/la nuit
	<b>Gestion de l'économat</b>	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.
<b>Impact sur l'image de la collectivité</b>	Impact du poste sur l'image de la collectivité	



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 ;
- 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 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.

#### **DECISION MODIFICATIVE N° 1**

#### **Délibération N° 2024/05/28-04**

Désignation	Diminution sur crédits ouverts	Augmentation sur crédits ouverts
D 001 : Solde d'exécution de la section d'investissement reporté		15 540.00 €
<b>TOTAL D 001 : Solde exécution invest. reporté</b>		<b>15 540.00 €</b>
D 615221 : Entretien et réparations sur bâtiments publics	5 000.00 €	
<b>TOTAL D 011 : Charges à caractère général</b>	<b>5 000.00 €</b>	
D 023 : Virement à la section d'investissement		5 000.00 €
<b>TOTAL D 023 : Virement à la section d'investissement</b>		<b>5 000.00 €</b>
D 203 : Frais études, recherche et développement et frais d'insertion	10 000.00 €	
<b>TOTAL D 20 : Immobilisations incorporelles</b>	<b>10 000.00 €</b>	
D 2184 : Matériel de bureau et mobilier	540.00 €	
<b>TOTAL D 21 : Immobilisations corporelles</b>	<b>540.00 €</b>	
R 021 : Virement de la section de fonctionnement		5 000.00 €
<b>TOTAL R 021 : Virement de la section de fonctionnement</b>		<b>5 000.00 €</b>

#### **VALIDATION DU DOSSIER DE CONSULTATION POUR LA MAITRISE D'OEUVRE POUR LA RENOVATION D'UN BÂTIMENT ASSOCIATIF BIBLIOTHEQUE – MEDIATHEQUE TIERS LIEU**

#### **Délibération N° : 2024 /05/28– 05**

Monsieur le Maire rappelle à l'assemblée que dans le cadre de la rénovation d'un bâtiment associatif bibliothèque - médiathèque et tiers lieu, la commune est accompagnée par le CAUE et Haute-Garonne Ingénierie.

Suite à différents échanges entre le CAUE, Haute-Garonne Ingénierie et la commune, les pièces du marché de Maîtrise d'œuvre sont présentées et commentées par

Monsieur le Maire aux membres du Conseil Municipal. Il est proposé à l'assemblée de valider le dossier de consultation pour le marché public de Maîtrise d'œuvre pour la rénovation d'un bâtiment associatif bibliothèque -médiathèque et tiers lieu.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité,

- Valide les pièces du dossier de consultation pour le marché public de Maîtrise d'œuvre pour la rénovation d'un bâtiment associatif bibliothèque - médiathèque et tiers lieu.
- Autorise Monsieur le Maire à signer toutes les pièces nécessaires à l'exécution de la procédure de consultation pour le marché public de Maîtrise d'œuvre pour la rénovation d'un bâtiment associatif bibliothèque - médiathèque et tiers lieu.

**DECISION MODIFICATIVE N° 2**  
**Délibération N° 202/05/28-06**

Désignation	Diminution sur crédits ouverts	Augmentation sur crédits ouverts
D 60632 : Fournitures de petit équipement	81.00 €	
<b>TOTAL D 011 : Charges à caractère général</b>	<b>81.00 €</b>	
D 66111 : Intérêts réglés à l'échéance		81.00 €
<b>TOTAL D 66 : Charges financières</b>		<b>81.00 €</b>

Le Maire  
Jean-Claude ESPIE

Le secrétaire de séance  
Lionel CHEVAL