

RÉPUBLIQUE FRANCAISE  
HAUTE-GARONNE

**COMMUNE D'AURIAC SUR VENDINELLE  
PROCÈS-VERBAL DU CONSEIL MUNICIPAL  
EN DATE DU 19 DECEMBRE 2024**

NOMBRE DE MEMBRES	
Elus	15
En exercice	12
Présents	8
Votants	9
Absents	4

L'an deux mille vingt-quatre, le dix-neuf décembre, le Conseil Municipal régulièrement convoqué en session ordinaire s'est réuni dans la salle éponyme de la mairie, sous la présidence de Monsieur Roger PEDRERO, le Maire.

**Date de convocation**  
13 décembre 2024

**Présents** : Mesdames Véronique ROQUES, Simone SPADOTTO, Colette BRUN et Messieurs Jean-Pierre SOUAL, Laurent DUPUY, Davy BRESSOLLES, Vincent PRADELLES, Roger PEDRERO

**Date d'affichage**  
13 décembre 2024

**Excusés** : Madame Séverine TRUDGETT, Céline ESCUDIÉ, Monsieur Jacques PINEL  
Madame Véronique CHOLLET donne procuration à Madame Véronique ROQUES

**Secrétaire de séance** : Madame Simone SPADOTTO

La séance est ouverte à 20h10.

**I. Sujets soumis à délibération**

**DCM 2024-61 : Approbation du procès-verbal du Conseil Municipal du 06/11/2024**

Le procès-verbal a été envoyé aux membres du conseil municipal par mail le 13 décembre 2024 avec la convocation à la présente séance.

Monsieur le Maire propose d'approuver le procès-verbal de la séance du 06/11/2024.

**Quorum** : 8/7

Après avoir délibéré, par 9 voix « POUR », 0 voix « CONTRE » et 0 voix d'« ABSENTION », le Conseil Municipal DECIDE :

- d'APPROUVER le procès-verbal de la séance du Conseil Municipal en date du 06/11/2024.

**DCM 2024- 62 : Décision modificative n° 2**

Monsieur le Maire explique à l'assemblée qu'afin d'augmenter les crédits sur les chapitres 012 (charges de personnel) et 014 (atténuations de produits), il faut prendre la décision modificative suivante :

Désignation	Dépenses		Recettes	
	Diminution de crédits	Augmentation de crédits	Diminution de crédits	Augmentation de crédits
<b>FONCTIONNEMENT</b>				
D 6413 : Personnel non titulaire		14 000,00 €		
<b>TOTAL D 012 : Charges de personnel</b>		<b>14 000,00 €</b>		
D 739211 : Attribution de compensation		7 508,00 €		
<b>TOTAL D 014 : Atténuations de produits</b>		<b>7 508,00 €</b>		
R 6419 : Remb. Sur rémunération du personnel				21 508,00 €
<b>TOTAL R 013 : Atténuations de charges</b>				<b>21 508,00 €</b>
<b>TOTAL</b>	<b>0,00 €</b>	<b>21 508,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>21 508,00 €</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>0,00 €</b>		<b>0,00 €</b>	

**Quorum** : 8/7

Après avoir délibéré, par 9 voix « POUR », 0 voix « CONTRE » et 0 voix d'« ABSENTION », le Conseil Municipal DECIDE :

- d'AUTORISER la décision modificative ci-dessus.

#### **DCM 2024-65 : Mise en place du RIFSEEP**

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,

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 17/12/2024,

Le Maire propose à l'assemblée délibérante d'instaurer 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.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- 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	Responsable de service, agent 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, ...)	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
	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	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 ?
	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
	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)
	Connaissance requise	Niveau attendu sur le poste

	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, sans objet
	Contraintes météorologiques	Fortes, faibles, sans objet
	Obligation d'assister aux instances	Instances diverses : conseils municipaux, commissions municipales, conseils d'école, ...
	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	

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

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.

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 Indemnitaires 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.
	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.
	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 titre de l'entretien professionnel de l'année N-1.

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)
B	Rédacteurs territoriaux	B1	Secrétaire général	17 480 €	2 380 €	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	Secrétaire ESIACS	11 340 €	1 260 €	12 600 €
		C2	Secrétaire	10 800 €	1 200 €	12 000 €

Filière sociale

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	ATSEM	C1	Responsable d'équipe	11 340 €	1 260 €	12 600 €
		C2	ATSEM	10 800 €	1 200 €	12 000 €

## Filière technique

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	Adjoints techniques territoriaux	C1	Responsable d'équipe	11 340 €	1 260 €	12 600 €
		C2	Agent polyvalent	10 800 €	1 200 €	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

Au titre du principe de libre administration des collectivités territoriales, 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.

Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante décide :

- d'instaurer 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 ;
- 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.

**Quorum** : 8/7

Après avoir délibéré, par 9 voix « POUR », 0 voix « CONTRE » et 0 voix d'« ABSENTION », le Conseil Municipal DECIDE :

- DE METTRE EN PLACE le RIFSEEP dès le 01/01/2025 aux conditions indiquées ci-dessus.

### **DCM 2024-64 : Création d'un emploi non permanent de Secrétaire**

Vu le Code général des collectivités territoriales ;  
Vu le Code général de la fonction publique, et notamment l'article L. 332-23.1 ;  
Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;

Considérant qu'il est nécessaire de recruter un agent contractuel pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité à savoir la gestion de l'Entente Scolaire Intercommunale Auriac sur Vendinelle-Cambiac-La Salvetat.

Sur le rapport de Monsieur le Maire et après en avoir délibéré ;

#### **DECIDE**

La création d'un emploi non permanent de Secrétaire au grade d'Adjoint administratif, pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité pour une période de 12 mois allant du 01/01/2025 au 31/12/2025 inclus.

Cet agent assurera des fonctions de Secrétaire de l'ESIACS à temps non complet pour une durée hebdomadaire de service de 28 heures.

La rémunération de l'agent sera calculée par référence à l'indice brut 397 du grade de recrutement.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

**Quorum** : 8/7

**Après avoir délibéré, par 9 voix « POUR », 0 voix « CONTRE » et 0 voix d'« ABSENTION », le Conseil Municipal DECIDE :**

- de créer l'emploi non permanent de Secrétaire à raison de 28h hebdomadaires.

### **DCM 2024-65 : Création d'un emploi non permanent d'Agent polyvalent**

Vu le Code général des collectivités territoriales ;  
Vu le Code général de la fonction publique, et notamment l'article L. 332-23.2 ;  
Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;

Considérant qu'il est nécessaire de recruter un agent contractuel pour faire face à un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité à savoir l'organisation du service de cantine ;

Sur le rapport de Monsieur le Maire et après en avoir délibéré ;

## **DECIDE**

La création d'un emploi non permanent d'agent polyvalent au grade d'adjoint technique pour faire face à un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité pour une période de 3 mois allant du 01/01/2025 au 31/03/2025 inclus.

Cet agent assurera des fonctions de cuisinier à temps non complet pour une durée annualisée hebdomadaire de service de 33h30min.

Il devra justifier au minimum d'un BEP cuisine ou d'une expérience professionnelle d'au moins 4 ans en cuisine.

La rémunération de l'agent sera calculée par référence à l'indice brut 397 du grade de recrutement.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

**Quorum** : 8/7

**Après avoir délibéré, par 8 voix « POUR », 0 voix « CONTRE » et 1 voix d'« ABSENTION », le Conseil Municipal DECIDE :**

- Le recrutement d'un agent contractuel dans le grade d'Adjoint technique pour faire face à un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité pour une période de 3 mois allant du 01/01/2025 au 31/03/2025 inclus.
- Cet agent assurera des fonctions de cuisinier à temps non complet pour une durée annualisée hebdomadaire de service de 33h30min.
- La rémunération de l'agent sera calculée par référence à l'indice brut 397 du grade de recrutement.
- Que les crédits correspondants seront inscrits au budget.

### **DCM 2024-65 : Création d'un emploi non permanent d'Agent polyvalent**

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu le Code général de la fonction publique, et notamment l'article L. 332-23.1 ;

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;

Considérant qu'il est nécessaire de recruter un agent contractuel pour faire face à un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité à savoir l'organisation du service de cantine ;

Sur le rapport de Monsieur le Maire et après en avoir délibéré ;

## **DECIDE**

La création d'un emploi non permanent d'agent polyvalent au grade d'adjoint technique pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité pour une période de 6 mois et 4 jours allant du 01/01/2025 au 04/07/2025 inclus.

Cet agent assurera des fonctions de cuisinier à temps non complet pour une durée annualisée hebdomadaire de service de 34h.

Il devra justifier au minimum d'un BEP cuisine ou d'une expérience professionnelle d'au moins 4 ans en cuisine.

La rémunération de l'agent sera calculée par référence à l'indice brut 397 du grade de recrutement.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

**Quorum** : 8/7

**Après avoir délibéré, par 8 voix « POUR », 0 voix « CONTRE » et 1 voix d'« ABSENTION », le Conseil Municipal DECIDE :**

- Le recrutement d'un agent contractuel dans le grade d'Adjoint technique pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité pour une période de 6 mois et 4 jours allant du 01/01/2025 au 04/07/2025 inclus.
- Cet agent assurera des fonctions de cuisinier à temps non complet pour une durée annualisée hebdomadaire de service de 34h.
- La rémunération de l'agent sera calculée par référence à l'indice brut 397 du grade de recrutement.
- Que les crédits correspondants seront inscrits au budget.

**DCM 2024-65 : Mise en place de la participation employeur à la protection sociale complémentaire des agents ayant souscrit un contrat labellisé**

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement ;

Vu le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

Vu l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique,

Vu l'avis favorable du comité social territorial en date du 03/12/2024,

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

Les employeurs territoriaux auront l'obligation de participer financièrement à la protection sociale complémentaire de leurs agents au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour le risque prévoyance.

Monsieur Le Maire précise que cette participation peut se faire par le biais d'une convention de participation ou au profit des agents ayant souscrit directement un contrat dit « labellisé ».

Monsieur Le Maire précise que la participation de l'employeur obligatoire dans le cadre de ce dispositif est fixée à 7 € par mois et par agent.

## **Le Conseil Municipal, sur le rapport de Monsieur Le Maire et après en avoir délibéré,**

### **Décide :**

**Article 1 :** De participer au financement des cotisations des agents de la collectivité pour les agents présentant des contrats labellisés pour :

- Le risque prévoyance.

**Article 2 :** De fixer la participation de l'employeur obligatoire dans le cadre de ce dispositif à 7 € bruts par mois et par agent dès le 01/01/2025.

Etant précisé que cette participation ne pourra être versée qu'exclusivement aux agents ayant souscrit à un contrat labellisé en leurs propres noms et qui présenteront une attestation de labellisation à cet effet.

**Quorum :** 8/7

**Après avoir délibéré, par 9 voix « POUR », 0 voix « CONTRE » et 0 voix d'« ABSENTION », le Conseil Municipal DECIDE :**

- de FIXER la participation dans le cadre la protection sociale complémentaire à 7 € bruts par mois et par agent pour le risque prévoyance
- que cette participation sera effective pour les agents qui présenteront une attestation de labellisation
- de mettre en place cette participation dès le 01/01/2025.

## **II. Sujets non soumis à délibération**

- M. le maire :
  - Droit de place : modifier libellé de la délibération sur le droit de place hebdomadaire => droit de place régulier (au prochain conseil municipal)
  - Fibre 31 : disparition des réseaux cuivre à partir du 01/01/2025  
Réfèrent fibre : Mme BRUN
  - SDEHG : le programme LED ++ a permis de rénover 122 points lumineux. Economie 4 680 € par an.
  - INSEE : population municipale au 01/01/2025 = 1 102 habitants
  - Aménagement place de la République : 2 devis vont être envoyés pour le relevé topo et l'avant-projet
  - Bancs en fer reçus, vont être mis en place devant la salle des fêtes
  - Plan Local d'Urbanisme : réunion interne le 23/12/2024 à 18h
  - Plan Communal de Sauvegarde : réunion interne le 15/01/2025 à 18h30
  - Vœux à la population : 18/01/2025 à 11h30
  - Repas des aînés : 02/02/2025
  - Mounjetade : 09/02/2025
- M. BRESSOLLES :
  - Fuite toiture foyer : fuite réparée mais pas le placo n'a pas été refait

- Mme BRUN :
- Enduit de couleur différente et inesthétique sur le mur de la salle des fêtes qui jouxtait l'ancienne cantine. Voir avec l'architecte pour refaire cet enduit

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est close à 22h10.

NOMS – PRENOMS	QUALITE	SIGNATURE
Roger PEDRERO	Maire	
Simone SPADOTTO	Conseillère municipale, secrétaire de séance	