

**FINANCES : REMBOURSEMENT DE FRAIS A UN INTERVENANT**

Madame le Maire indique aux membres du Conseil Municipal qu'il convient de rembourser les frais de déplacement à **Monsieur MARTY GAUQUIE Henry**.

Monsieur MARTY GAUQUIE Henry est intervenu dans la cadre de la manifestation organisée pour les journées de l'Europe.

Après avoir délibéré, les membres du conseil municipal décident à l'unanimité de rembourser à **Monsieur MARTY GAUQUIE Henry** les frais afférents à son intervention dans le cadre des journées de l'Europe pour un montant de 329,60 €.

**FINANCES : AUTORISATION DE PAIEMENT DES DEPENSES D'INVESTISSEMENT AVANT LE VOTE DU BUDGET DANS LA LIMITE DU ¼ DES CREDITS OUVERTS AU BUDGET PRECEDENT**

Madame le Maire précise au Conseil Municipal que, préalablement au vote du Budget Primitif 2023, la Commune ne peut engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement que dans la limite du ¼ des crédits ouverts au budget précédent, conformément à l'article L 1612-1 du Code Général des Collectivités Locales. Madame le Maire sollicite l'autorisation d'utiliser cette procédure.

Après délibération, le Conseil Municipal accepte à l'unanimité de mandater les dépenses d'investissement avant le vote du budget 2023 dans la limite du quart des crédits inscrits au budget 2022, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette.

**FINANCES : PAIEMENT POUR LA SALLE DES ASSOCIATIONS**

Madame le Maire indique qu'actuellement la salle des associations est prêtée gratuitement aux associations, aux particuliers et aux professionnels.

La commune souhaite que cette salle soit payante pour les professionnels. Elle propose donc les tarifs suivants :

- ✓ Pour les Lamasquérois (ses) : 20 € la journée et 50 € le week-end.
- ✓ Pour les extérieurs : 50 € la journée et 100 € le week-end.

Après délibération, le Conseil Municipal accepte à l'unanimité les tarifs proposés ci-dessus.

**PERSONNEL : MISE EN PLACE DU RIFSEEP**

Madame 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 et stagiaires exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Attaché territorial
- Rédacteur
- animateur
- Adjoint administratif
- ATSEM
- Adjoints techniques
- Adjoints du patrimoine

**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 :

- Une prime mensuelle fixe liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle (IFSE)
- Une prime annuelle variable liée à l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent (CIA) constaté dans l'entretien professionnel annuel.

Conformément au principe de parité fixé dans l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, la somme des deux primes ne peut excéder le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat. Ce plafond est celui fixé pour les primes et indemnités rappelées dans cette délibération.

Les montants sont établis pour un agent à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

### **Article 5 : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)**

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

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

	Exemples de critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
<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 ou indirectement sous sa responsabilité
	<b>Type de collaborateurs encadrés</b>	A déterminer pas la structure publique territoriale (cadres dirigeants, cadres de proximité, agents d'exécution, ...)
	<b>Niveau d'encadrement</b>	Niveau de responsabilité du poste en terme d'encadrement ou de coordination (si pas 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>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
	<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

	Exemples de critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
		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
<b>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</b>	<b>Connaissance requise</b>	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)
	<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? (ex : permis CACES, habilitation électrique, habilitation HACCP, certification qualité, autorisation de conduite, ...)
	<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>Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel 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 (ex : médecin)
	<b>Actualisation des connaissances</b>	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour (ex : pour un juriste marchés publics, indispensable vu les évolutions régulières de la réglementation)

	Exemples de critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
<b>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</b>	<b>Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)</b>	C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points (points à cumuler pour un total maximum de 3)
	<b>Risque d'agression physique</b>	A déterminer pas la collectivité territoriale ou l'établissement public (fréquent, ponctuel, rare, ...)
	<b>Risque d'agression verbale</b>	A déterminer pas la collectivité territoriale ou l'établissement public (fréquent, ponctuel, rare, ...)
	<b>Exposition aux risques de contagion(s)</b>	A déterminer pas la collectivité territoriale ou l'établissement public (fréquent, ponctuel, rare, ...)
	<b>Risque de blessure</b>	A déterminer pas la collectivité territoriale ou l'établissement public (très grave, grave, légère, ...)
	<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 (fréquent, ponctuel, rare, ...)
	<b>Contraintes météorologiques</b>	A déterminer pas la collectivité territoriale ou l'établissement public (fortes, faibles, sans objet, ...)
	<b>Travail posté</b>	Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement (ex : agent d'accueil)

	<b>Obligation d'assister aux instances</b>	Instances diverses : conseils municipaux/communautaires/d'administration, bureaux, CAP, CT, CHSCT, conseils d'école, ...)
	<b>Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...)</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 (assistant ou conseiller de 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 (stock, parc automobile)</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 (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.

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 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 :

- 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.
- sa rigueur et son assiduité au quotidien

	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>Fiabilité et qualité de son activité</b>	Niveau de conformité des opérations réalisées
	<b>Gestion du temps</b>	Organisation de son temps de travail, ponctualité, assiduité
	<b>Respect des consignes et/ou directives</b>	Ordre d'exécution, obligations statutaires (devoir de réserve, ...), règlement intérieur, hygiène/sécurité, ...
	<b>Adaptabilité et disponibilité</b>	Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles et à assurer la continuité du service
	<b>Entretien et développement des compétences</b>	Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles
	<b>Recherche d'efficacité du service rendu</b>	Capacité à prendre en compte la finalité de son activité et à rechercher la qualité du service rendu
<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>Relation avec les collègues</b>	Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle
	<b>Relation avec le public</b>	Politesse, écoute, neutralité et équité



	Exemples de critères d'évaluation CIA	Définition du critère
	<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>Gérer les compétences</b>	Capacité à gérer le potentiel de son équipe, à cerner les besoins en formations des agents et à proposer des actions adaptées
	<b>Fixer des objectifs</b>	Capacité à décliner les objectifs du service en objectifs individuels et à en évaluer les résultats
	<b>Superviser et contrôler</b>	Capacité à s'assurer de la bonne réalisation des tâches et activités de l'équipe
	<b>Accompagner le changement</b>	Capacité à accompagner les évolutions de son secteur et/ou de sa structure en créant l'adhésion
	<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
	<b>Adaptabilité et résolution de problème</b>	Capacité à trouver des solutions pertinentes à des problèmes professionnels complexes. Prise d'initiative

Le CIA est versé annuellement au mois de décembre.

#### **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)
A	A1	Attaché	DGS	36 210	6 390	42 600
B	B1	Rédacteurs	Secrétaire	17 480	2380	19 860€
	B2	Animateur	Responsable médiathèque	17 480	2380	19 860€
C	C1	Adjoints administratifs	Secrétaire	11 340€	1 260€	12 600€
	C2	Adjoints administratifs	Agent d'accueil	10 800€	1 200€	12 000€
	C2	Adjoints techniques	Chef d'équipe	10 800€	1 200€	12 000€
	C3	Adjoints techniques	Agent d'entretien	10 000€	1 000€	11 000€
	C3	ATSEM	ATSEM	10 000€	1 000€	11 000€
	C3	Adjoint du patrimoine	Agent d'accueil	10 000€	1 000€	11 000€

### **Article 8 : cumuls possibles**

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. Mais il est donc cumulable, par nature, avec :

- L'indemnité pour service de jour férié ;
- L'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ;
- L'indemnité d'astreinte et / ou de permanence ;
- Les dispositions de la présente délibération prendront effet au **01 Janvier 2023**.

Vote à l'unanimité

**PERSONNEL : PARTICIPATION A LA MISE EN CONCURRENCE ORGANISEE PAR LE DCG31 RELATIVE A LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE**

Madame la Maire rappelle à l'assemblée :

Les centres de gestion concluent pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et afin de couvrir pour leurs agents, au titre de la protection sociale complémentaire, les risques mentionnés à l'article L 827-1 du Code général de la fonction publique, des conventions de participation avec les organismes mentionnés à l'article L 827-5 dans les conditions prévues à l'article L 827-4 du même code, précision étant donné que les risques concernés sont ceux relatifs aux risques dits de Santé et de Prévoyance.

Madame le Maire indique que le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne (CDG31) envisage d'engager une procédure de mise en concurrence pour l'obtention d'une convention de participation en Prévoyance et d'une convention de participation en Santé, comme présenté dans le cadre de la notice d'information qui demeurera annexée à la présente délibération.

Madame le Maire précise que compte tenu du projet du CDG31 d'engager une mise en concurrence pour conclure une convention de participation en Santé et une convention de participation en Prévoyance, toutes deux à effet à effet au 1<sup>er</sup> janvier 2024 et à adhésion facultative pour les collectivités et établissements publics, la collectivité/l'établissement pourrait participer à cette mise en concurrence pour le ou les risque(s) suivant(s) :

- Santé
- Prévoyance

Madame le Maire précise que les données relatives aux effectifs à couvrir seraient à fournir, à l'appui de cette demande.

Madame le Maire indique que le CDG31 s'engage, une fois la mise en concurrence réalisée, à présenter les résultats qui permettront à l'assemblée de décider librement d'adhérer à la ou les conventions de participation correspondantes, pour le bénéfice des agents de la structure, étant entendu que l'adhésion est conditionnée à une participation de la structure à la couverture des risques à couvrir.

En outre, Madame le Maire indique qu'en matière de participation à la protection sociale complémentaire des agents, la structure se situe dans la configuration suivante :

Risques	Participation actuelle
<b>Prévoyance</b> <i>Pour mémoire participation obligatoire et minimale de 7€ à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025</i>	A ce jour, la commune ne participe pas
<b>Santé</b> <i>Pour mémoire participation obligatoire et minimale de 15€ à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026</i>	A ce jour, la commune ne participe pas

Le Conseil Municipal sur le rapport de Madame le Maire et après en avoir délibéré,

**Décide** à l'unanimité de demander au CDG31 que la structure soit prise en compte dans le cadre de la mise en concurrence en vue de l'obtention des conventions de participation pour la couverture des risques suivants :

Santé

Prévoyance

Etant précisé que l'adhésion à toute convention de participation sera préalablement soumise au vote de l'assemblée délibérante au vu des résultats de la mise en concurrence réalisée par le CDG31 ;

Vote à l'unanimité

### **INTERCOMMUNALITE : DEMANDE DEVERSEMENT DE SUBVENTION POUR LES TRAVAUX DE REMISE EN ETAT DES COURS DES ECOLES**

Madame le Maire informe les membres du conseil que les fonds de concours de soutien aux projets communaux permettent aux communes membres du Muretain Agglo de réaliser leurs projets avec l'aide de l'EPCI.

Les projets retenus présentent un intérêt partagé par la ville et par l'agglomération, et relèvent les catégories suivantes :

- ✓ Equipements où s'exerce une compétence communautaire (CLAE, CLSH, Restauration...), catégorie 1,
- ✓ Projet à caractère patrimonial et touristique, catégorie 2,
- ✓ Valorisation des centres bourgs, aménagements urbains, catégorie 3

Le montant de ces fonds de concours est calculé sur le reste à charge pour la commune, en fonction de l'intérêt du projet. Il est déterminé après application d'un critère de solidarité qui majore ou minore le fonds de concours selon le revenu moyen des habitats et l'effort fiscal de la commune.

Le conseil communautaire, dans sa délibération n°2020.169 en date du 17 Novembre 2020 a attribué à la commune de LAMASQUERE, ce qui suit :

Catégorie FDC	Description du projet	Commune	Montant projet HT	Charge nette prévisionnelle plafonnée et utile	FDC avant solidarité	Critère solidarité	FDC avec critère solidarité
1	Remise en état cours école	LAMASQUERE	46 275,00 €	46 275,00 €	9 255,00 €	75 %	6 941,05 €

**Emet un avis favorable à l'attribution de fonds de concours d'un montant de 6 941,05 €.**

Vote à l'unanimité.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 20 heures.

Questions diverses :

- ✓ Madame le Maire évoque la qualité de la restauration à l'école suite à une question posée. Elle demande aux parents d'élèves et aux parents de faire remonter les informations. En effet, ces derniers évoquent une augmentation des prix des repas et une mauvaise qualité des repas. Madame le Maire indique qu'elle n'a pas voté la délibération car le Muretain Agglo a proposé une évolution du pacte fiscal et financier. Elle est contre le pacte financier. Le fait de demander une augmentation aux parents alors que l'assise du muretain agglo n'est pas posée n'est pas acceptable. Le muretain agglo a également voté une augmentation des impôts fonciers de 22 %. Elle souligne ne pas avoir tous les éléments en sa possession au regard de ces augmentations.
- ✓ Madame le Maire fait part de la volonté municipale de redynamiser le marché de plein vent. Les élus étudient le déplacement de ce dernier devant la Médiathèque.
- ✓ Madame le Maire remercie les boulangères d'avoir laissé les baguettes invendues devant leur boutique afin que les gens puissent se servir.