

MAIRIE DE BRUNIQUEL

COMPTE RENDU DU CONSEIL MUNICIPAL DU 1^{ER} DECEMBRE 2023

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 : Mme SOULIÉ Christiane

Le premier décembre deux mille vingt-trois à vingt heures trente minutes.

Etaient présents : Mme Christiane SOULIÉ, M. Sébastien BASSE, Mme Patricia CÔME, Mme ARMAND Roseline, M. BOSC Olivier, Mme BUADES Danièle, Mme DAVOULT Florence, Mme GRIMAL Chantal, M. DAURE Roland, Mme POURRIOT Ophélie, M. COMBALBERT Joël, M. SOLEIL Jean-Michel, M. MERCIÉ Christian.

Absents excusés : Mme DANGLA Evelyne, M. CAVALLI Didier

Secrétaire de séance : Mme POURRIOT Ophélie

OBJET : Avis sur le projet de schéma d'accueil et d'habitat des gens du voyage 2024-2029

Madame le Maire expose aux membres du Conseil Municipal que le projet de schéma d'accueil et d'habitat des gens du voyage 2024-2029 a recueilli l'avis favorable de la commission départementale consultative lors de sa séance du 18 septembre 2023.

Madame le Maire donne lecture aux membres du Conseil Municipal de ce projet.

Où l'exposé du Maire, après en avoir délibéré, les membres présents et représentés du Conseil Municipal :

- **EXPRIME** un avis défavorable sur le projet de schéma d'accueil et d'habitat des gens du voyage 2024-2029

ADOPTÉ A LA MAJORITÉ

OBJET : Acquisition par la commune d'une parcelle appartenant à Mme. Danielle POLATO située à Bruniquel lieudit Sainte Valérie et cadastrée G 962 d'une contenance de 03 HA 16 A 60 CA.

Madame le Maire propose donc aux membres du conseil municipal d'acquérir la parcelle de Mme POLATO et de désigner le cabinet SOGEXFO afin de rédiger l'acte de cession en la forme administrative.

Où le discours du maire, les membres du conseil municipal, après en avoir délibéré, décident :

- D'approuver l'acquisition de ladite parcelle ;
- D'autoriser le Maire à signer toutes pièces nécessaires à la poursuite de cette affaire ;
- De déléguer la signature de l'acte en la forme administrative au 1^{er} adjoint ;
- D'autoriser la Commune à confier la confection de l'acte en la forme administrative au cabinet SOGEXFO sis à Montauban (82) ;
- Précise que les frais inhérents à l'acte en la forme administrative seront à la charge de l'acquéreur (Commune de BRUNIQUEL).

ADOPTÉ A L'UNANIMITÉ

OBJET : Délibération portant création d'un emploi à un accroissement temporaire d'activité
(article L332-23 1° du Code Général de la Fonction Publique)

Madame le Maire expose aux membres du conseil municipal, qu'en raison des besoins afin de répondre à une surcharge de travail correspondant à un accroissement temporaire d'activité qui existe au service technique de la collectivité, il conviendrait de créer un emploi non permanent à temps complet et de voter un crédit au chapitre du budget correspondant aux emplois.

Madame le Maire propose d'inscrire au **Tableau des Emplois** annexé au budget.

Période	Nombre d'emploi	Grade	Nature des fonctions	Temps de travail Hebdomadaire
Du 1/01/2024 au 31/12/2024 (12 mois maximum sur 18 mois)	1	Adjoint technique territorial	Entretien général de la commune + polyvalence	35h/ semaine

La rémunération de l'agent contractuel sera calculée sur la base de l'indice brut en référence au 1er échelon du grade.

Les membres du conseil municipal, après avoir délibéré à l'unanimité :

- **ACCEPTENT** les propositions ci-dessus ;
- **CHARGENT** le Maire, de procéder à toutes les démarches nécessaires au recrutement de l'agent, et signer le contrat et les éventuels avenants ;
- **DISENT** que les crédits nécessaires à la rémunération et les charges afférentes de l'agent nommé dans l'emploi sont disponibles et inscrits au budget de la collectivité aux articles et chapitre prévus à cet effet de l'année en cours.

OBJET : Contrat de location du tracteur

Madame le Maire informe les membres du Conseil Municipal de la mise en place d'un contrat de location pour le tracteur avec la Société SOCOTAM AGRICORAMA, sise 2590 Route du Nord – Fonneuve – BP 402 – 82004 MONTAUBAN. Elle propose La mise en location du tracteur sera effective à partir de l'année 2024 sur la base de 24.00€ TTC de l'heure moteur.

Où l'exposé de Madame le Maire, après en avoir délibéré, le Conseil Municipal :

- **APPROUVE** la mise en place du contrat de location pour le tracteur St Maffre
- **APPROUVE** le plan de financement suivant :

- AUTORISE Madame le Maire à effectuer les démarches nécessaires pour les modalités d'application de la présente décision et à signer tous les documents s'y rapportant.

Approuvé à l'UNANIMITÉ des membres présents et représentés.

OBJET : Site patrimonial remarquable – Projet de plan de sauvegarde et mise en valeur (PSMV) et de plan de valorisation de l'architecture et de patrimoine (PVAP) objectifs, modalités de concertation et demande de délégation de maîtrise d'ouvrage

LE MAIRE

VU le Code Général de la Fonction Publique, notamment ses articles L714-4 à L714-6 ;

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 et ses arrêtés d'application ;

SOUS RESERVE DE l'avis du Comité Technique en date du 23/03/2024 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 la collectivité ;

Considérant qu'il convient de mettre en place le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;

Sur proposition de l'autorité territoriale, les membres de l'organe délibérant de la collectivité.

DECIDENT

D'adopter le régime indemnitaire suivant :

ARTICLE 1 :

A compter du 01/01/2024, il est remplacé dans tous ses effets par un nouveau régime de primes et d'indemnités instauré au profit :

- **des fonctionnaires titulaires et stagiaires ;**
- **des agents contractuels.**

Les cadres d'emplois suivants sont concernés par le RIFSEEP :

- ❖ Adjoints administratifs territoriaux,
- ❖ ATSEM,
- ❖ Adjoints du patrimoine territoriaux,
- ❖ Adjoints techniques territoriaux,
- ❖ Agents de maîtrise territoriaux,
- ❖ Adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement.

ARTICLE 3 : INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

L'IFSE tend à valoriser l'**exercice des fonctions** et l'**expérience professionnelle** de l'agent. Il convient de définir les groupes de fonctions, les critères de répartition des fonctions dans les

groupes (1-1), les montants maximums annuels (1-2), les critères de modulation à l'intérieur des groupes (1-3), les cas de réexamen (1-4) et les modalités de versement (1-5).

3.1 Définition des groupes et des critères de répartition des fonctions / groupes de fonctions :

Le nombre de groupes de fonctions pour la collectivité est fixé comme suit :

- Catégorie C : 1 et 2 groupes

Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même cadre d'emplois 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 ;

3.2 Détermination des fonctions par filière et des montants maximum pour les agents non logés :

Pour la catégorie C

Groupes de fonctions	Liste des fonctions de la Collectivité	Montants Annuels Maximum
Adjoints administratifs / ATSEM / Agents sociaux / Adjoints du patrimoine / Adjoints techniques / Agents de maîtrise / Adjoints techniques des établissements d'enseignement		
Groupe 1	<i>Secrétariat de mairie, chef d'équipe, gestionnaire, assistant de direction</i>	11 340 €
Groupe 2	<i>Agent d'exécution, agent d'accueil</i>	10 800 €

3.3 Détermination des critères de modulation de l'IFSE :

- relatifs aux fonctions :

- ✓ Polyvalence des compétences nécessaires ;
- ✓ Encadrement et coordination
- ✓ Développement de l'autonomie
- ✓ Elargissement des compétences, des connaissances et de la technicité ;
- ✓ Transversalité

- relatifs à l'expérience professionnelle :

- ✓ Connaissances acquises
- ✓ Connaissances de l'environnement de travail
- ✓ Adaptations relations internes et externes
- ✓ Formations réalisées
- ✓ Autonomie

3.4 Modalités de réexamen :

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen en cas de changement de fonction, de changement de grade ou au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

Critères de modulation de l'IFSE en cas de changement de fonction ou de grade :

- Diversification des compétences nécessaires ;
- Spécialisation dans le ou les domaines de compétences ;
- Élargissement des compétences, des connaissances et de la technicité ;
- Mobilité ;
- Consolidation des connaissances pratiques.

Critères de modulation de l'IFSE en l'absence de changement de fonction :

- Approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation ;
- Approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures telles que la connaissance des risques, la maîtrise des circuits de décision ;
- Gestion d'un événement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis, exemple : participation à un projet sensible et/ou stratégique induisant une exposition renforcée et prolongée et/ou des sujétions nouvelles.

3.5 Modalités de versement

L'IFSE est versée mensuellement et proratisé en fonction du temps de travail des agents.

ARTICLE 4 : COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Le CIA est basé sur la **valeur professionnelle** des agents permettant d'apprécier **l'engagement professionnel** et **la manière servir** de l'agent.

4.1 Détermination des critères de modulation de l'appréciation de la valeur professionnelle :

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 de chaque agent.

Plus généralement, seront appréciés :

- *La valeur professionnelle de l'agent ;*
- *L'investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;*
- *Le sens du service public,*
- *La capacité à travailler en équipe,*

- *La contribution au collectif de travail,*
- *La qualité du travail,*
- *La connaissance de son domaine d'intervention,*
- *La capacité à s'adapter aux exigences du poste,*
- *La capacité à coopérer avec des partenaires internes ou externes,*
- *L'implication dans les projets du service*
- *La participation active à la réalisation des missions rattachées à l'environnement professionnel.*

L'appréciation de la valeur professionnelle s'effectue **sur propositions** du chef de service qui pourra émettre un avis sur le pourcentage du CIA versé à l'agent.

4.2 Détermination par filière des montants maximum pour les agents non logés :

Le montant maximal du CIA est fixé par groupe de fonctions dans les conditions suivantes :

- 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C

Pour la catégorie C

Groupes de fonctions	Liste des fonctions-type	Montants Annuels maximum
Adjoints administratifs / ATSEM / Adjoints du patrimoine / Adjoints techniques / Agents de maîtrise / Adjoints techniques des établissements d'enseignement		
Groupe 1	<i>Secrétariat de mairie, chef d'équipe, gestionnaire, assistant de direction</i>	1 260 €
Groupe 2	<i>Agent d'exécution, agent d'accueil</i>	1 200 €

4.3 Modalités de versement

Le CIA est versé annuellement (*possibilité de prévoir une autre périodicité de versement*) et proratisé en fonction du temps de travail des agents.

ARTICLE 5 : REVALORISATION AUTOMATIQUE DE CERTAINES PRIMES

Les primes et indemnités calculées par référence à des taux forfaitaires dont le montant est indexé sur la valeur du point d'indice de la fonction publique seront revalorisées automatiquement en cas de modifications réglementaires de ces taux.

ARTICLE 6 : ECRETEMENT DES PRIMES ET INDEMNITES

Le maintien du régime indemnitaire en cas d'éloignement du service est défini comme suit :

Motifs de l'absence	Conséquences sur le RIFSSEP	
	IFSE	CIA
Congé annuel	Maintenu	Maintenu
Congé de maladie ordinaire	Ecrêté au 91 ^e jour	Maintenu
Congé pour invalidité imputable au service	Maintenu	Maintenu
Temps partiel thérapeutique	Maintenu	Maintenu

ARTICLE 7 : APPLICATION

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/04/2024.

L'autorité territoriale de la collectivité est chargée de l'application des différentes décisions de cette délibération.

Les membres du conseil après avoir délibéré à l'unanimité :

ACCEPTENT les propositions ci-dessus dans les conditions précitées et instaurent un régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSSEP) ;

AUTORISENT le Maire à fixer par arrêté individuel les montants de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;

DISENT que les crédits nécessaires à la mise en œuvre des différentes décisions sont disponibles et inscrits au budget de la collectivité aux articles et chapitre prévus à cet effet de l'année en cours.

Questions diverses :

- Ramassage des ordures ménagères
- Zone pour panneaux solaires