



CONSEIL MUNICIPAL PROCES-VERBAL DE SEANCE

**Séance du 15 octobre 2024 à 17 heures 30 minutes
Hôtel de Ville - Salle du Conseil Municipal**

Présents :

M. ATTANE Lionel, M. BONDIER Roland, M. CASONI François, Mme CHAUBET Marie-Thérèse, M. CHENU Claude, M. DUPRAT Jean-Pierre, Mme MARIGO Evelyne, M. MILLET Alain, Mme SIRGAN Myriam

Procuration(s) :

M. CHEVALIER Franck donne pouvoir à Mme SIRGAN Myriam, Mme MORENO Dolorès donne pouvoir à M. DUPRAT Jean-Pierre

Absent(s) :

Mme DE ALMEIDA Christine, M. GOUSSE Xavier

Excusé(s) :

M. CHEVALIER Franck, Mme MORENO Dolorès

Secrétaire de séance : Mme SIRGAN Myriam

Président de séance : M. DUPRAT Jean-Pierre

Monsieur le Maire ouvre la séance et vérifie le quorum : **8**

Le quorum est atteint, l'assemblée peut valablement délibérer.

Approbation du Procès-Verbal de la dernière séance :

Le Procès-Verbal du **23/07/2024** est lu et adopté à la majorité des membres présents ou représentés.

Il est ensuite procédé à l'examen de l'ordre du jour.

- **FONCTION PUBLIQUE - RECRUTEMENT STATUTAIRE CATEGORIE C (4.1.1.1.3)**

- 1. Création d'un emploi permanent d'agent technique de 2^{ème} classe à temps non complet**

Vu l'article L313-1 du Code Général de la Fonction Publique,
Vu le tableau des effectifs,

Conformément à l'article L313-1 du Code Général de la Fonction Publique, 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 nécessaires au fonctionnement des services.

Compte tenu des besoins de la cantine municipale et de la mise en disponibilité d'un agent, il est nécessaire de créer un poste d'agent de cantine à temps non complet, avec un volume horaire de 20 heures par semaine, au grade d'Adjoint Technique Principal de 2^e Classe.

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

- **Décide :**

Article 1 : de la création d'un emploi d'agent de cantine à temps non complet, avec un volume horaire de 20 heures par semaine, au grade d'Adjoint Technique Principal de 2^e Classe.

Article 2 : de la modification du tableau des effectifs.

VOTE : Adoptée à la majorité (Pour : 10, Contre : 0, Abstention : 0)

Pour : M. ATTANE Lionel, M. CASONI François, Mme CHAUBET Marie-Thérèse, M. CHENU Claude, M. DUPRAT Jean-Pierre, Mme MARIGO Evelyne, M. MILLET Alain, Mme SIRGAN Myriam, M. CHEVALIER Franck (représenté par Mme SIRGAN Myriam), Mme MORENO Dolorès (représentée par M. DUPRAT Jean-Pierre)

Contre :

Abstention :

N'a pas pris part au vote : M. BONDIER Roland

Commentaires du Conseil : Risque d'un poste supplémentaire si l'agent en disponibilité revient.

- **INSTITUTIONS ET VIE POLITIQUE - DESIGNATION DE REPRESENTANTS (5.3)**

- 2. Désignation par élection des délégués au Syndicat Départemental d'Électricité de la Haute-Garonne (SDEGH)**

Monsieur le Maire explique que le Syndicat Départemental d'Énergie de la Haute-Garonne est un syndicat mixte composé de 585 communes et de Toulouse Métropole. Le SDEHG est administré par un comité syndical dont les membres sont issus de Toulouse Métropole et de 52 commissions territoriales réparties géographiquement sur le département.

Les communes membres sont représentées au sein du SDEHG par le biais des 52 commissions territoriales ayant pour vocation une fonction de relais local.

Chaque Conseil Municipal doit élire, parmi ses membres, 2 délégués à la commission territoriale du SDEHG dont il relève. Les 52 commissions territoriales se réunissent ensuite en collèges électoraux pour élire, parmi les délégués issus des communes, leurs représentants au comité syndical.

Monsieur le Maire indique que la Commune de Salies du Salat relève de la commission territoriale de Salies et Saint-Martory.

A la suite de la démission de Monsieur GASTALDELLO Thierry et conformément aux articles L5211-7, L5212-7 et L5212-8 du CGCT, le Conseil Municipal est invité à procéder à l'élection **d'un** délégué de la commune à ladite commission territoriale.

Madame CHAUBET Marie-Thérèse, élue part délibération n° 2020-05-08 du 25 Mai 2020, conserve son siège.

Le choix du Conseil Municipal peut porter uniquement sur l'un de ses membres.

Le Conseil Municipal décide, à l'unanimité, de ne pas procéder par scrutin secret aux nominations des délégués comme l'autorise l'article L5211-7 du CGCT.

RESULTATS

a. Nombre de conseillers présents à l'appel n'ayant pas pris part au vote : 0

b. Nombre de votants (enveloppes déposées) : 10

c. Nombre de suffrages déclarés nuls : 0

d. Nombre de suffrages déclarés blancs : 0

e. Nombre de suffrages exprimés (= b - c - d) : 10

f. Majorité absolue* : 6

** La majorité absolue est égale à la moitié plus un des suffrages exprimés ou, si le nombre des suffrages exprimés est impair, à la moitié du nombre pair immédiatement supérieur.*

Indiquer les nom et prénom des candidats	Nombre de suffrages obtenus
CASONI François	10

Le délégué élu à la commission territoriale de Salies, Saint-Martory est :

- Monsieur CASONI François

VOTE : Adoptée à la majorité (Pour : 10, Contre : 0, Abstention : 0)

Pour : M. ATTANE Lionel, M. CASONI François, Mme CHAUBET Marie-Thérèse, M. CHENU Claude, M. DUPRAT Jean-Pierre, Mme MARIGO Evelyne, M. MILLET Alain, Mme SIRGAN Myriam, M. CHEVALIER Franck (représenté par Mme SIRGAN Myriam), Mme MORENO Dolorès (représentée par M. DUPRAT Jean-Pierre)

Contre :

Abstention :

N'a pas pris part au vote : M. BONDIER Roland

• [INSTITUTIONS ET VIE POLITIQUE - INTERCOMMUNALITE \(5.7\)](#)

3. Approbation du rapport de la CLECT du 9 Juillet 2024 relatif à la compétence « construction – réhabilitation – gestion de la fourrière/refuge animal de Saint-Gaudens »

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu l'arrêté préfectoral en date du 15 Mars 2024 validant le transfert de compétence « construction – réhabilitation – gestion de la fourrière/refuge animal de Saint Gaudens » à la Communauté de Communes Cagire Garonne Salat,

Vu la délibération du Conseil communautaire en date du 23 Juillet 2020 portant création de la CLECT, et fixation de sa composition,

Vu le Code Général des Impôts, notamment l'article 1609 nonies C,

Vu le rapport de la CLECT en date du 9 Juillet 2024 relatif à la compétence « construction – réhabilitation – gestion de la fourrière/refuge animal de Saint Gaudens »

Monsieur le Maire présente aux conseillers municipaux le rapport de la CLECT et indique que la CLECT a travaillé sur le transfert de charge sur la base des cotisations de chaque commune à l'ACPA selon le barème

- 100 € pour les communes de moins de 200 habitants
- 250 € pour les communes entre 201 et 499 habitants
- 0.65 €/habitant pour les communes de 500 habitants et plus.

Considérant que le rapport de la CLECT a été adopté lors de la réunion de la CLECT du 9 Juillet 2024,

Considérant que le Conseil Municipal de chaque commune membre est appelé à se prononcer, dans les conditions de majorité qualifiée prévues à l'article L 5211-5 du,

Le Conseil Municipal,

- **Approuve** le rapport de la CLECT en date du 9 Juillet 2024 relatif à la compétence « construction – réhabilitation – gestion de la fourrière/refuge animal de Saint Gaudens ».

VOTE : Adoptée à la majorité (Pour : 10, Contre : 0, Abstention : 0)

Pour : M. ATTANE Lionel, M. CASONI François, Mme CHAUBET Marie-Thérèse, M. CHENU Claude, M. DUPRAT Jean-Pierre, Mme MARIGO Evelyne, M. MILLET Alain, Mme SIRGAN Myriam, M. CHEVALIER Franck (représenté par Mme SIRGAN Myriam), Mme MORENO Dolorès (représentée par M. DUPRAT Jean-Pierre)

Contre :

Abstention :

N'a pas pris part au vote : M. BONDIER Roland

Commentaires du Conseil : *Nous nous interrogeons sur la fiabilité du calcul du nombre d'habitants.*

- [FINANCES LOCALES - DECISIONS BUDGETAIRES \(7.1\)](#)

4. Avis rendu par la Chambre Régionale des Comptes le 31 Juillet 2024

Vu Le Code Général des Collectivités Territoriales, et notamment ses articles L. 1612-4 et 5, L. 1612-7, L. 1612-19 et ses articles R. 1612-8 à R. 1612-15, et R. 1612-19 à R. 1612-25 ;

Vu L'avis de la Chambre Régionale des Comptes Occitanie en date du 31 Juillet 2024, portant sur le contrôle des actes budgétaires ;

Considérant :

- La nécessité pour les élus d'être informés de l'avis de la Chambre Régionale des Comptes afin de prendre les mesures appropriées pour répondre aux recommandations et observations formulées ;
- L'importance de la transparence et de la bonne gestion des affaires publiques ;

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, décide :

- **D'informer** l'ensemble des élus et de mettre à disposition pour consultation l'avis de la Chambre Régionale des Comptes Occitanie ;
- **De notifier** la présente délibération à la Chambre Régionale des Comptes Occitanie et de la publier selon les modalités légales en vigueur.

VOTE : Adoptée à la majorité (Pour : 10, Contre : 0, Abstention : 0)

Pour : M. ATTANE Lionel, M. CASONI François, Mme CHAUBET Marie-Thérèse, M. CHENU Claude, M. DUPRAT Jean-Pierre, Mme MARIGO Evelyne, M. MILLET Alain, Mme SIRGAN Myriam, M. CHEVALIER Franck (représenté par Mme SIRGAN Myriam), Mme MORENO Dolorès (représentée par M. DUPRAT Jean-Pierre)

Contre :

Abstention :

N'a pas pris part au vote : M. BONDIER Roland

Commentaire du Conseil : Lecture faite de l'avis rendu du 31 Juillet 2024

5. Décision Modificative budget principal

FONCTIONNEMENT

Dépenses		Recettes	
Article (Chap.) - Opération	Montant	Article (Chap.) - Opération	Montant
681 (68) : Dot. aux amort. & aux provisions-c	2 939,92	75888 (75) : Autres	2 939,92
	2 939,92		2 939,92
Total Dépenses	2 939,92	Total Recettes	2 939,92

VOTE : Adoptée à la majorité (Pour : 9, Contre : 0, Abstention : 1)

Pour : M. CASONI François, Mme CHAUBET Marie-Thérèse, M. CHENU Claude, M. DUPRAT Jean-Pierre, Mme MARIGO Evelyne, M. MILLET Alain, Mme SIRGAN Myriam, M. CHEVALIER Franck (représenté par Mme SIRGAN Myriam), Mme MORENO Dolorès (représentée par M. DUPRAT Jean-Pierre)

Contre :

Abstention : M. ATTANE Lionel

N'a pas pris part au vote : M. BONDIER Roland

Commentaires du Conseil : Arrivée de Monsieur BONDIER Roland à 18 h 25

6 - Décision Modificative budget annexe " Résidence Les Salatines "

INVESTISSEMENT

Dépenses		Recettes	
Article (Chap.) - Opération	Montant	Article (Chap.) - Opération	Montant
2183 (21) : Matériel informatique	3 219,00	021 (021) : Virement de la section de fonct	3 219,00
	3 219,00		3 219,00

FONCTIONNEMENT

Dépenses		Recettes	
Article (Chap.) - Opération	Montant	Article (Chap.) - Opération	Montant
023 (023) : Virement à la section d'investis	3 219,00	70688 (70) : Autres prestations de service	3 414,45
673 (67) : Titres annulés (sur exercices anté	195,45		
	3 414,45		3 414,45
Total Dépenses	6 633,45	Total Recettes	6 633,45

VOTE : Adoptée à la majorité (Pour : 10, Contre : 0, Abstention : 1)

Pour : M. BONDIER Roland, M. CASONI François, Mme CHAUBET Marie-Thérèse, M. CHENU Claude, M. DUPRAT Jean-Pierre, Mme MARIGO Evelyne, M. MILLET Alain, Mme SIRGAN Myriam, M. CHEVALIER Franck (représenté par Mme SIRGAN Myriam), Mme MORENO Dolorès (représentée par M. DUPRAT Jean-Pierre)

Contre :

Abstention : M. ATTANE Lionel

7 - Décision Modificative budget annexe " Thermes "

Le Conseil Municipal décide de retirer cette délibération.

Retirée

8 - Décision Modificative budget principal " Spa "

FONCTIONNEMENT

Dépenses		Recettes	
Article (Chap.) - Operation	Montant	Article (Chap.) - Operation	Montant
6583 (65) : Intérêts moratoires et pénalités s	42,05	70688 (70) : Autres prestations de service	146,45
673 (67) : Titres annulés (sur exercices anté	104,40		
	146,45		146,45
Total Dépenses	146,45	Total Recettes	146,45

VOTE : Adoptée à la majorité (Pour : 10, Contre : 0, Abstention : 1)

Pour : M. BONDIER Roland, M. CASONI François, Mme CHAUBET Marie-Thérèse, M. CHENU Claude, M. DUPRAT Jean-Pierre, Mme MARIGO Evelyne, M. MILLET Alain, Mme SIRGAN Myriam, M. CHEVALIER Franck (représenté par Mme SIRGAN Myriam), Mme MORENO Dolorès (représentée par M. DUPRAT Jean-Pierre)

Contre :

Abstention : M. ATTANE Lionel

9 - Mise à jour de la grille tarifaire du Spa

Le spa « Salinea », qui propose des services de bien-être, de détente et de relaxation à la population, a récemment fait face à une augmentation significative de ses charges d'exploitation, principalement en raison de :

- L'augmentation continue des coûts de l'énergie,
- La hausse générale des frais d'entretien et de maintenance.

Cette situation nécessite une révision de la grille tarifaire actuelle, qui n'a pas été ajustée depuis plusieurs années.

Madame Marigo Evelyne, Adjointe en charge de l'établissement, souligne que, pour maintenir la qualité des services offerts tout en préservant l'équilibre financier du spa, il est essentiel de réévaluer les prix pratiqués, comme indiqué ci-dessous :

TARIFS ESPACE AQUATIQUE				
	Entrée Unique	Forfait		
		Prix	Nbre entrées	
DETENTE	10	96		11
AQUAGYM 45 mn	12	96		10
AQUAFITNESS 45 mn	12	96		10
COURS D'AQUABIKE 30 mn + SAUNA ET HAMMAM	16	138		10
45mn	19	150		10
AQUAPHOBIE	24	216		10
ACCES FAMILLES				
1 adulte+1 enfant	14	120		10
1 adulte+2 enfants	18	144		10
3ème enfant	5			
COURS DE NATATION Leçon 30 mn	18	120		10
Location serviette	2,5			
LOCATION DU BASSIN POUR GROUPES			72€ l'heure	

ABONNEMENTS		AQUAGYM/FITNESS 45'		AQUABIKE 30'		AQUAGYM ou FITNESS 45' /AQUABIKE 30'	
TARIFS BASE 30' ET 45' A LA CARTE		1 fois	2 fois	1 fois	2 fois	1 + 1 fois par semaine	
3 mois		105	175	160	270	225	
6 mois		195	330	300	515	425	
9 mois		270	465	430	735	595	
10 mois		300	515	430	815	680	
12 mois		315	540	505	905	720	
TARIFS ENNE BASE 45'				AQUABIKE 45'		AQUAGYM ou FITNESS 45' /AQUABIKE 45'	
				1 fois	2 fois	1 + 1 fois par semaine	
3 mois				180	310	280	
6 mois				345	590	495	
9 mois				495	805	695	
10 mois				550	930	775	
12 mois				610	1035	845	
FORFAIT V.P. 3 MOIS		450.00 €	540.00 €				

FACTURATION AU CLUB DE MUSCULATION						
	STANDARD					Total facturé
	Asso		Douche		Sauna Hamman	
1 MOIS	36		6			42
	36		6		18	60
3 MOIS	96		18			114
	96		18		48	162
6 MOIS	180		36			216
	180		36		84	300
COUPLES						
	Asso		Douche		Sauna Hamman	Total facturé
	60		12			72
1 MOIS	60		12		30	102
3 MOIS	156		36			192
	156		36		84	276
6 MOIS	280		72			352
	280		72		144	496
ETUDIANTS						
	Asso		Douche		Sauna Hamman	Total facturé
	24		3			27
1 MOIS	24		3		15	42

TARIFS SOINS DU VISAGE

Soins spécifiques

Kobido	50 €	45 mn	
Kobido en cure de 6 massages	240 €	45 mn x 6	
Technique d'auto-massage Kobido			
Kobido+masque Bio-cellulose	70 €	60 mn	
Kobido+masque Bio-cellulose 6 séances	345 €	6 séances	
Soins pour peaux à problème	55 €	45 mn	
Soin basique	36 €	30 mn	

Traitements intensifs

Soin essentiel	55 €	45 mn	
Soin expert	70 €	60 mn	
Soin signature	85 €	75 mn	
Soin régénérant	75 €	60 mn	

Ligne homme

Soin expert homme	70 €	60 mn	
-------------------	------	-------	--

TARIFS SOINS DU CORPS

Soins complets

Voyage (Hawaï, Scandinavie, Amérique latine)	72 €	60 mn	
---	------	-------	--

Gommage

Gommage Énergisant	25 €	20 mn	
Gommage voyage (Hawaï, Scandinavie, Amérique latine)	30 €	20 mn	

Modelage

Modelage relaxant	48 €	45 mn	66€ 60 mn ; 84€ 75 mn
Massage tonic	48 €	45 mn	66€ 60 mn ; 84€ 75 mn
Indien	36 €	30 mn	
Modelage Évasion	48 €	40 mn	
Modelage voyage (Hawaï, Scandinavie, Amérique latine)	55 €	45 mn	72€ 60mn
Modelage aux pierres chaudes	78 €	60 mn	
Modelage californien	54 €	45 mn	
Modelage « Shiva » à 4 mains	80 €	45 mn	
Modelage Ayurvédique Abhyanga	75 €	60 mn	
Modelage polynésien	72 €	60 mn	
Modelage à la bougie	42 €	30 mn	
Modelage à la bougie	54 €	45 mn	
Modelage sénior	54 €	45 mn	
Modelage enfant (6 à 12 ans)	25 €	20 mn	
Modelage enfant + 1 parent	45 €	20 mn	
Modelage relaxant en duo	125 €	60 mn	

Enveloppement

Enveloppement	36 €		
Enveloppement+gommage	54 €	50 mn	
Enveloppement+modelage	66 €	60 mn	

Soins spécifiques

Soin minceur Talaspa	80 €	75 mn	
	430 €	6 séances	
	700 €	10 séances	
Palper rouler	36 €	30 mn	
	156 €	5 séances	
	300 €	10 séances	
Drainage lymphatique	54 €	45 mn	
	270 €	6 séances	
	430 €	10 séances	
Jambes légères	36 €	30 mn	
Jambes légères + peeling	48 €	40 mn	
Modelage pour sportifs	84 €	60 mn	
Modelage pour femmes enceintes	80 €	60 mn	

Soins « spa »

Hamam + gommage	30 €		
Hamam + gommage + modelage	60 €		
Hamam + gommage + modelage+ enveloppement	85 €	80 mn	
Détente + indien (20 mn)	36 €		

Épilation

Jambes complètes	25 €		
Cuisses	20 €		
Demi jambes	20 €		
Aisselles	12 €		
Bras	18 €		
Visage	9 €		
Sourcils	9 €		
Lèvres	9 €		
Sourcils+lèvres	15 €		
Sourcils+lèvres+ menton	20 €		
Sourcils+lèvres+visage	25 €		
Maillot classique	12 €		
Maillot brésilien	18 €		
Maillot intégral	25 €		
Demi jambes+maillot classique+aisselles	36 €		
Jambes +maillot classique+aisselles	42 €	Brésilien +5€	Intégral +10€
Dos	25 €	Brésilien +5€	Intégral +10€
Toise	25 €		
Dos+toise	42 €		

Beauté

Des mains + pose vernis	36 €		
Des pieds + vernis	54 €		

CARTE CADEAU

Prix selon temps de soin ou carte personnalisable	1 mn = 1€		
---	-----------	--	--

REFLEXOLOGIE			
Reflexologie plantaire		60 €	60 mn
Réflexologie plantaire et crânienne Thaï		78 €	90 mn
Réflexologie plantaire thaï		54 €	40 mn
	Forfait 3 séances	150 €	45 mn x 3
	Forfait 6 séances	240 €	45 mn x 5
Réflexologie plantaire thaï+modelage pierres chaudes		72 €	60 mn
<i>Réflexologie plantaire thaï FOOT MASSAGE</i>			
		36 €	30 mn
		54 €	45 mn
		72 €	60 mn
MASSAGES POUR SPORTIFS OU DE CONFORT			
Séance		54 €	30 mn
Séance		84 €	45 mn
Séance groupée pour 2 personnes		48 €	30 mn
Séance groupée pour 2 personnes		72 €	45 mn
VENTE DE CATAPLASMES D'ARGILE POUR SOINS À LA MAISON			
Coffret cataplasmes mixtes(2 dos+2 grandes articulations)		36 €	
Coffret 4 cataplasmes dos		35 €	
Coffret 4 cataplasmes grandes articulations		35 €	

Watsu		
Séance	84 €	60 mn

En considérant la grille tarifaire qui présente l'ensemble des services du Salinea Spa, le Conseil Municipal, après délibération, décide :

- **D'opérer** une augmentation de la grille tarifaire des prestations offertes par le spa, à compter du 1^{er} Novembre 2024.
- **De valider** la nouvelle grille tarifaire annexée à la présente délibération, prenant en compte les différents types de services proposés (modelages, soins, accès aux installations, abonnements, etc.).
- **De préciser** que des dispositifs tarifaires préférentiels seront maintenus pour les publics suivants :
 - Comités d'entreprise,
 - Partenariats avec les hébergeurs locaux,
 - Personnel municipal,
 - Curistes de l'établissement thermal.

VOTE : Adoptée à l'unanimité

10 - Instauration du Rifseep après avis du Contrôle de Légalité

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique,

Vu le 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'État,

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 les remarques formulées par le Bureau du Contrôle de Légalité en date du 19 Juin 2024, Monsieur le Maire indique au Conseil Municipal qu'il convient d'abroger tous les actes antérieurs concernant le régime indemnitaire des agents, listés ci-dessous :

- Délibération du 06/07/2007 : Indemnité de responsabilité aux divers régisseurs et à leurs suppléants ;
- Délibération du 21/12/2007 : Régime indemnitaire du personnel communal à compter de l'année 2008 ;
- Délibération du 16/01/2009 : Régime indemnitaire du personnel communal : modulation de la prime annuelle de fin d'année ;
- Délibération du 16 /10/2009 : Régies municipales – obligations de cautionnement des régisseurs ;
- Délibération du 30/08/2013 : Maintien du régime indemnitaire du personnel pendant les congés pour raisons de santé ;
- Délibération du 13/12/2013 : Prime de fin d'année : réclamation d'un agent sur les modalités d'attribution ;
- Délibération du 18/06/2015 : Instauration d'une prime de service pour le personnel de la filière médico-sociale ou technique ;
- Délibération du 06/11/2023 : Instauration du Rifseep.

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 8 Octobre 2024 ;

Monsieur le Maire propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer le cadre juridique.

Article 1 - Les bénéficiaires :

Le présent régime indemnitaire est attribué :

- **Aux agents titulaires et stagiaires exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné ;**

- **Aux agents contractuels de droit public** recrutés sur un emploi permanent ou sur un emploi non permanent.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Les rédacteurs territoriaux ;
- Les adjoints administratifs territoriaux ;
- Les techniciens territoriaux ;
- Les adjoints techniques territoriaux ;
- Les agents de maîtrise territoriaux ;
- Les masseurs-kinésithérapeutes territoriaux ;
- Les infirmiers territoriaux en soins généraux ;
- Les infirmiers territoriaux ;
- Les auxiliaires de soins territoriaux ;
- Les assistants territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;
- Les assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques ;
- Les adjoints territoriaux du patrimoine ;
- Les éducateurs territoriaux des APS ;
- Les opérateurs territoriaux des APS ;

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. direction générale, direction générale adjointe, direction de pôle, responsabilité d'un service, coordination, chargé de mission, chef d'équipe, agent d'exécution
	Nombre de collaborateurs (encadrés indirectement et directement)	Nombre d'agents directement sous sa responsabilité.
	Type de collaborateurs encadrés	Cadres dirigeants, cadres de proximité, agents d'exécution, aucun.
	Niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en termes d'encadrement ou de coordination : stratégique, opérationnel, intermédiaire, de proximité, coordination, sans.
	Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique, ...)	Déterminant, fort, modéré, faible.
	Délégation de signature	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature ?
	Organisation du travail des agents, gestion des plannings	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service ?
	Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat	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.
	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".
	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.
	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 ? (ex : permis CACES, habilitation électrique, habilitation HACCP, certification qualité, autorisation de conduite, ...).
	Actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour : indispensable, nécessaire, encouragée.
	Connaissance requise	Niveau attendu sur le poste : expertise, maîtrise, générale.
	Rareté de l'expertise	Il s'agit ici de la valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi (ex : médecin).
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).	

	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) : élus, administrés, partenaires extérieurs.
	Risque d'agression physique ou verbale	Fréquent, ponctuel, rare.
	Exposition aux risques de contagions	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.
	Contraintes météorologiques	Fortes, faibles, sans objet.
	Travail posté	Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement (ex : agent d'accueil).
	Obligation d'assister aux instances	Instances diverses : conseils municipaux/communautaires/d'administration, bureaux, CAP, CST, conseils d'école, ... Récurrenente, ponctuelle, rare.
	Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...)	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité. Élevé, modéré, faible, sans objet.
	Engagement de la responsabilité juridique	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité. Élevé, modéré, faible, sans objet.
	Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)	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.
	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 (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.

	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)
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	Mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- En cas de changement de fonctions ;
- Tous les quatre ans à minima, 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 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.

	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.
	Entretien et développement des compétences	Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles.
	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.
	Animer et développer un réseau	Capacité à rencontrer les acteurs de sa profession, à tisser des relations durables et enrichissantes professionnellement.
	Gestion de projet	Capacité à entreprendre avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini.
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 mois de Novembre au titre de l'entretien professionnel de l'année N-1.

Le CIA sera suspendu en cas de congés de longue durée, de longue maladie, et de grave maladie.

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 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	Responsable de service, Régisseurs	17 480 €	2 380 €	19 860 €
		B2	Responsable adjoint	16 015 €	2 185 €	18 200 €
		B3	Gestionnaire	14 650 €	1 995 €	16 645 €

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 administratifs territoriaux	C1-1	Responsable de service, avec sujétions	11 340 €	1 260 €	12 600 €
		C1-2	Responsable adjoint,	10 840 €	1 260 €	12 100 €
		C2-1	Agent administratif	10 300 €	1 200 €	11 500 €

– 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)
B	Techniciens territoriaux	B1	Responsable de service	19 660 €	2 680 €	22 340 €
		B2	Responsable adjoint	18 580 €	2 535 €	21 115 €
		B3	Technicien polyvalent	17 500 €	2 385 €	19 885 €

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	Adjoins techniques territoriaux	C1-1	Responsable de service,	11 340 €	1 260 €	12 600 €
		C1-2	Responsable adjoint, Chef d'équipe	10 840 €	1 260 €	12 100 €
		C2-1	Agent polyvalent des services techniques avec sujétions, Agent des espaces verts avec sujétions, Agent d'entretien avec sujétions, Agent des Thermes avec sujétions,	10 300 €	1 200 €	11 500 €
		C2-2	Agent polyvalent des services techniques sans sujétions, Agent des espaces verts sans sujétions, Agent d'entretien sans sujétions, Agent des Thermes sans sujétions,	9 800 €	1 200 €	11 000 €

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	Agents de maîtrise	C1-1	Responsable de service,	11 340 €	1 260 €	12 600 €
		C1-2	Responsable adjoint, Chef d'équipe	10 840 €	1 260 €	12 100 €
		C2-1	Agent polyvalent des services techniques avec sujétions, Agent des espaces verts avec sujétions, Agent d'entretien avec sujétions, Agent des Thermes avec sujétions,	10 300 €	1 200 €	11 500 €
		C2-2	Agent polyvalent des services techniques sans sujétions, Agent des espaces verts sans sujétions, Agent d'entretien sans sujétions, Agent des Thermes sans sujétions,	9 800 €	1 200 €	11 000 €

– Filière sociale et médico-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)
A	Masseurs-kinésithérapeutes, Psychomotriciens et orthophonistes	A2	Chargé de soins	15 300 €	2 700 €	18 000 €

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)
A	Infirmiers territoriaux en soins généraux	A2	Chargé de soins	15 300 €	2 700 €	18 000 €

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	Infirmiers	B2	Infirmiers, Chargé de soins	8 010 €	1 090 €	9 100 €

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	Auxiliaires de soins	C1-2	Responsable de service,	11 340 €	1 260 €	12 600 €
		C2-1	Spa praticienne Agent des Thermes	10 800 €	1 200 €	12 000 €

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	Assistants territoriaux spécialisés des écoles maternelles	C2-2	Atsem	10 800 €	1 200 €	12 000 €

– Filière culturelle

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	Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques	B1	Responsable de service	16 720 €	2 280 €	19 000 €

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 territoriaux du patrimoine	C1	Responsable de service,	11 340 €	1 260 €	12 600 €
		C2	Chef d'équipe, Agent de médiathèque	10 800 €	1 200 €	12 000 €

– Filière sportive

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	Éducateurs territoriaux des APS	B2	Responsable de service,	16 015 €	2 185 €	18 200 €
		B3	Responsable Adjoint de service,	14 650 €	1 995 €	16 645 €

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	Opérateurs territoriaux des APS	C2	Responsable de service	10 800 €	1 200 €	12 000 €
		C3	Éducateur sportif,	9 800 €	1 200 €	11 000 €

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

Lors de la modification du RIFSEEP, l'agent qui a bénéficié du maintien du montant indemnitaire lors de la mise en place du RIFSEEP, conserve ce montant au titre du principe de libre administration des collectivités territoriales.

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** Monsieur 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 ci-dessous :

- Délibération du 06/07/2007 : Indemnité de responsabilité aux divers régisseurs et à leurs suppléants ;
- Délibération du 21/12/2007 : Régime indemnitaire du personnel communal à compter de l'année 2008 ;
- Délibération du 16/01/2009 : Régime indemnitaire du personnel communal ; modulation de la prime annuelle de fin d'année ;
- Délibération du 16 /10/2009 : Régies municipales – obligations de cautionnement des régisseurs ;
- Délibération du 30/08/2013 : Maintien du régime indemnitaire du personnel pendant les congés pour raisons de santé ;
- Délibération du 13/12/2013 : Prime de fin d'année : réclamation d'un agent sur les modalités d'attribution ;
- Délibération du 18/06/2015 : Instauration d'une prime de service pour le personnel de la filière médico-sociale ou technique ;
- Délibération du 06/11/2023 : Instauration du Rifseep.

- **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.

VOTE : Adoptée à l'unanimité

11 - Instauration de l'ISFE pour les agents de la filière Police Municipale

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique,

Vu le décret n°2024-614 du 26 Juin 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la Police Municipale et des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres,

Vu l'avis préalable du Comité Social Territorial en date du 8 Octobre 2024

Considérant que les agents appartenant à la filière Police Municipale et garde champêtre sont exclus du champ d'application du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Considérant que les textes applicables aux agents de Police Municipale et aux gardes champêtres sont des textes spécifiques,

Considérant que, suite à la publication du décret n° 2024-614 du 26 juin 2024, un nouveau régime indemnitaire pour les agents relevant de la filière Police Municipale est institué en remplacement de l'existant, reposant sur une nouvelle prime dénommée Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement (ISFE), composée d'une part fixe et d'une part variable tenant compte

de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciés selon des critères définis par l'organe délibérant,

Considérant qu'il appartient au Conseil Municipal de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour les cadres d'emplois concernés et de mettre en place le versement de ce nouveau régime indemnitaire au profit de ses agents de la filière Police Municipale dans les conditions suivantes :

Article 1 - Les bénéficiaires : _

Les bénéficiaires de cette indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) sont les agents titulaires, stagiaires à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel en fonction dans la collectivité et relevant des cadres d'emplois de :

- Agent de Police Municipale

Article 2 - Instauration de la part fixe de l'Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement (ISFE) :

La part fixe de l'Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement est déterminée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un taux maximum fixé par l'organe délibérant dans la limite des taux suivants :

Cadre d'emplois	Fonction	Taux Maximum
Brigadier-chef principal	Responsable de service de Police Municipale	30 %
Brigadier-chef principal	Agent de Police Municipale	30 %

Ils seront proratisés pour les agents à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel.

La part fixe de l'Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement est versée mensuellement.

Article 3 - Instauration de la part variable de l'Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement (ISFE) :

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution de la part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement sont appréciés au regard des critères suivants :

	Critères d'évaluation de la Part Variable	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	Ordre d'exécution, obligations statutaires (devoir de réserve, ...), règlement intérieur,

	directives	hygiène/sécurité, ...
	Adaptabilité et disponibilité	Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles et à assurer la continuité du service.
	Entretien et développement des compétences	Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles.
	Recherche d'efficacité du service rendu	Capacité à prendre en compte la finalité de son activité et à rechercher la qualité du service rendu.
Q u a l i t é s 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.
	Animer et développer un réseau	Capacité à rencontrer les acteurs de sa profession, à tisser des relations durables et enrichissantes professionnellement.
	Gestion de projet	Capacité à entreprendre avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini.
Adaptabilité et résolution de problème	Capacité à trouver des solutions pertinentes à des problèmes professionnels complexes. Prise d'initiative.	

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien professionnel en tenant compte des observations spécifiées sur le compte rendu d'entretien professionnel de l'année N-1.

L'organe délibérant détermine le plafond de la part variable de l'Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement dans la limite des montants suivants :

Cadre d'emplois	Fonction	Plafond
Brigadier-chef principal	Responsable de service de Police Municipale	5 000 €
Brigadier-chef principal	Agent de Police Municipale	5 000 €

La part variable de l'Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement est versée annuellement au mois de Novembre.

Les montants seront proratisés pour les agents à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel.

Article 4 - Maintien du régime indemnitaire antérieur :

Lors de la première application de cette indemnité, si le montant indemnitaire mensuel perçu par le fonctionnaire est inférieur à celui perçu au titre du régime indemnitaire antérieur, à l'exclusion de tout versement à caractère exceptionnel, ce montant précédemment perçu est conservé, à titre individuel et au titre de la part variable, au-delà des pourcentages précités et dans la limite des montants plafonds.

Article 5 - Conditions de maintien et/ou de suspension applicables à l'Indemnité Spéciale de Fonction et d'engagement :

→ **La part fixe** : Concernant les indisponibilités physiques et par analogie au décret n°2010-997 du 26 août 2010, la part fixe 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).

La part fixe 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, le bénéfice de la part fixe est maintenu à hauteur de 33 % la première année et de 60 % les deuxième et troisième années.

La part fixe 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.

→ **La part variable** : Concernant les indisponibilités, la part variable a vocation à être réajustée, 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 ; la part variable n'a, par conséquent, pas vocation à suivre systématiquement le sort du traitement.

La part variable sera suspendue en cas de congés de longue durée et longue maladie.

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 6 - Conditions de cumul :

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est exclusive de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement a donc vocation à remplacer l'indemnité spéciale mensuelle de fonction ainsi que l'indemnité d'administration et de technicité (IAT).

Par contre, elle est cumulable avec :

- Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires attribuées dans les conditions fixées par le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002,
- Les primes et indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail définis par les décrets n°2000-815 du 25 août 2000 et n°2001-623 du 12 juillet 2001.

Article 7 - Dispositions relatives au régime indemnitaire existant :

A compter de cette même date et au plus tard au 1^{er} janvier 2025, la délibération du 21 Novembre 2007 portant instauration d'une indemnité spéciale mensuelle de fonction et la délibération du 6 Novembre 2023 portant instauration d'une indemnité d'administration et de technicité (IAT) pour les agents relevant du cadre d'emplois de la Police Municipale sont abrogées.

Article 8 - Modalités d'attribution :

L'attribution de l'indemnité susvisée fera l'objet d'un arrêté individuel pour la part fixe et d'un arrêté individuel pour la part variable, dans le respect des conditions fixées dans la présente délibération.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

- **Accepte** d'instaurer le régime indemnitaire de la filière Police Municipale dans les conditions énoncées ci-dessus à compter du 1^{er} Janvier 2025.
- **De verser** l'Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement selon les périodicités indiquées ci-dessus pour chacune des deux parts (part fixe et part variable),
- **De prévoir et d'inscrire** les crédits correspondants au budget
- **D'autoriser** Monsieur le Maire à fixer par arrêté individuel le montant pour chacune des parts versées aux agents bénéficiaires dans les conditions et limites énoncées ci-dessus par le biais d'un arrêté individuel.

• **D'abroger** les délibérations ci-dessous :

- Délibération du 21 Novembre 2007 portant instauration d'une indemnité spéciale mensuelle de fonction pour la filière Police Municipale ;
- Délibération du 6 Novembre 2023 portant instauration d'une indemnité d'administration et de technicité (IAT) pour les agents relevant du cadre d'emplois de la Police Municipale.

VOTE : Adoptée à l'unanimité

12 - Adhésion à la Convention de Participation en Prévoyance

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 du Comité Social Territorial en date du 25 Juin 2024

Monsieur le 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, des conventions de participation avec les organismes mentionnés à l'article L 827-5 dans les conditions prévues à l'article L 827-4, précision étant donné que les risques concernés sont ceux relatifs aux risques dits de Santé et de Prévoyance.

Monsieur Le Maire indique que le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne (CDG31) a réalisé une procédure de mise en concurrence pour l'obtention d'une convention de participation en Prévoyance et que cette convention de participation a été attribuée au Groupement Alternative Courtage (courtier)/TERRITORIA (Mutuelle).

Monsieur Le Maire précise que compte tenu de la couverture proposée depuis le 1^{er} Janvier 2024 et à adhésion facultative pour les collectivités et établissements publics, la collectivité décide d'adhérer à cette convention de participation, étant précisé que sa durée est de 6 ans et prorogeable un an à compter du 1^{er} janvier 2024.

Il est précisé que la rétribution du CDG31 pour cette mission d'accompagnement se réalisera de la manière suivante :

⇒ 1^{ère} année d'adhésion : sur la base de l'effectif des agents adhérents à une couverture au 1^{er} janvier de l'année d'adhésion, soit 31€ x nombre d'agents adhérents à une couverture

⇒ Par la suite, toute nouvelle adhésion à une couverture par un agent donne lieu à la facturation de 31€ par nouvel agent adhérent à une couverture.

La réduction du nombre d'agents adhérents à une couverture n'a aucun effet sur les sommes déjà versées au titre d'une mutualisation du dispositif.

Pour les structures d'un effectif inférieur ou égal à 5 fonctionnaires (titulaires ou stagiaires) au moment de l'adhésion au service par la structure : pas de frais de gestion.

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

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

• **Décide :**

- o **Article 1 :** D'adhérer à la convention de participation en Prévoyance mise en place par le CDG31 et attribuée au groupement Alternative Courtage (courtier)/TERRITORIA (mutuelle).
- o **Article 2 :** De fixer la participation de l'employeur obligatoire dans le cadre de ce dispositif est fixée à 7 €/mois. Étant précisé que cette participation ne pourra être versée qu'exclusivement dans le cadre d'une adhésion de l'agent à la convention de participation en cause.
- o **Article 3 :** La décision d'adhésion prend effet à compter du 1^{er} Janvier 2025.

VOTE : Adoptée à l'unanimité

13 - Adhésion à la Convention de Participation en Santé

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 du Comité Social Territorial en date du 25 Juin 2024

Monsieur le 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, des conventions de participation avec les organismes mentionnés à l'article L 827-5 dans les conditions prévues à l'article L 827-4, précision étant donné que les risques concernés sont ceux relatifs aux risques dits de Santé et de Prévoyance.

Monsieur Le Maire indique que le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne (CDG31) a réalisé une procédure de mise en concurrence pour l'obtention d'une convention de participation en Santé et que celle-ci a été attribuée à la MNT (Mutuelle Nationale Territoriale).

Monsieur Le Maire précise que compte tenu de la couverture proposée depuis le 1^{er} Janvier 2024 et à adhésion facultative pour les collectivités et établissements publics, la collectivité décide d'adhérer à cette convention de participation, étant précisé que sa durée est de 6 ans et prorogeable un an à compter du 1^{er} janvier 2024.

Il est précisé que la rétribution du CDG31 pour cette mission d'accompagnement se réalisera de la manière suivante :

o 1^{ère} année d'adhésion : sur la base de l'effectif des agents adhérents à une couverture au 1^{er} Janvier de l'année d'adhésion, soit 31€ x nombre d'agents adhérents à une couverture ;

⇒ Par la suite, toute nouvelle adhésion à une couverture par un agent donne lieu à la facturation de 31€ par nouvel agent adhérent à une couverture.

Le nombre d'assurés en qualité d'ayants-droits, de retraités ou de bénéficiaires de la portabilité de la couverture n'est pas pris en compte au titre de facturation.

La réduction du nombre d'agents adhérents à une couverture n'a aucun effet sur les sommes déjà versées au titre d'une mutualisation du dispositif.

Pour les structures d'un effectif inférieur ou égal à 5 fonctionnaires (titulaires ou stagiaires) au moment de l'adhésion au service par la structure : pas de frais de gestion.

Monsieur Le Maire précise que la participation de l'employeur obligatoire dans le cadre de ce dispositif est fixée à 15 €/mois et par agent.

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

⇒ **Décide :**

- **Article 1** : D'adhérer à la convention de participation en Santé mise en place par le CDG31 et attribuée à la MNT.
- o **Article 2** : De fixer la participation de l'employeur obligatoire dans le cadre de ce dispositif à 15 €/mois et par agent. Étant précisé que cette participation ne pourra être versée qu'exclusivement dans le cadre d'une adhésion de l'agent à la convention de participation en cause.
- o **Article 3** : La décision d'adhésion prend effet à compter du 1^{er} Janvier 2025

VOTE : Adoptée à l'unanimité

• FINANCES LOCALES – SUBVENTIONS (7.5)

14 - Demande de subvention auprès du Département pour le remplacement de la chaudière de la Salle Socioculturelle

Monsieur Le Maire informe le Conseil Municipal que la chaudière de la salle Socioculturelle, en panne depuis l'hiver dernier, et non réparable, doit être remplacée d'ici la fin de l'année.

Cette salle est utilisée en permanence par des associations salisiennes ainsi que pour des réunions ou des événements particuliers (Don du sang, spectacle des écoles...).

Monsieur Le Maire présente le devis de l'Entreprise MOURON et FILS, pour un montant de 19 338 Euros HT, ainsi que le plan de financement suivant :

DÉPENSES	RECETTES
Devis chaudière : 19 338,00 €	- Subvention demandée au Conseil Départemental 40 % : 7 735, 00 € - Autofinancement : 11 603,00 €
TOTAL DÉPENSES : 19 338,00 € HT	TOTAL RECETTES : 19 338,00 € HT

Oui l'exposé de Monsieur le Maire, le Conseil Municipal après en avoir délibéré :

- **Valide** le devis de l'Entreprise MOURON ET FILS, reçu en mairie le 18/04/2024, pour un montant de 19 338,00 € HT.
- **Décide** de solliciter une subvention auprès du Conseil Départemental de la Haute-Garonne, à hauteur de 40 % pour la réalisation de cet investissement, conformément au plan de financement présenté ci-dessus.
- **Dit** que les crédits nécessaires seront prévus au budget.

VOTE : Adoptée à l'unanimité

15 - Demande de subvention auprès du Département pour le remplacement de la chaudière de l'École Élémentaire

Monsieur Le Maire informe le Conseil Municipal que la chaudière de l'École Élémentaire est hors service, et qu'elle ne pourra pas être réparée en raison de son état de vétusté avancée ; Son remplacement est donc jugé urgent.

Monsieur Le Maire présente le devis de l'Entreprise MOURON et FILS, d'un montant de 19 019 Euros HT ainsi que le plan de financement ci-dessous :

DÉPENSES	RECETTES
Devis chaudière : 19 019,00 €	- Subvention demandée au Conseil Départemental 40 % : 7 607, 00 € - Autofinancement : 11 412,00 €
TOTAL DÉPENSES : 19 019,00 € HT	TOTAL RECETTES : 19 019,00 € HT

Oui l'exposé de Monsieur Le Maire, Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré :

- **Valide** le devis de l'Entreprise MOURON ET FILS, reçu en mairie le 1^{er} Octobre 2024, pour un montant de 19 019,00 € HT.
- **Décide** de solliciter une subvention auprès du Conseil Départemental de la Haute-Garonne, à hauteur de 40 % pour la réalisation de cet investissement, conformément au plan de financement présenté ci-dessus.
- **Dit** que les crédits nécessaires seront prévus au budget.

VOTE : Adoptée à l'unanimité

16 - Demande de subvention auprès du Département pour le désamiantage de l'Ecole Maternelle

Faute d'avoir reçu les devis de désamiantage demandés, le Conseil Municipal décide de retirer cette délibération, qui sera soumise à nouveau lors de la prochaine séance.

VOTE : Retirée

- **DOMAINES DE COMPETENCES PAR THEMES - POLITIQUE DE LA VILLE, HABITAT, LOGEMENT (8.5)**

17 - Ouvertures dominicales des commerces pour l'année 2025

Monsieur le Maire rappelle le contexte concernant l'ouverture des commerces le dimanche. Conformément à l'article L3132-3 du Code du travail, l'ouverture des commerces le dimanche est en principe interdite, ce jour étant traditionnellement réservé au repos des salariés, lesquels ne peuvent travailler plus de six jours par semaine. Cependant, plusieurs dérogations permettent à certains commerces d'ouvrir leurs portes sous conditions spécifiques.

I. Dérogations à l'interdiction d'ouverture le dimanche :

L'ouverture des commerces le dimanche est strictement encadrée. En principe, elle est interdite, sauf pour certaines catégories d'établissements bénéficiant de dérogations spécifiques.

II. Dérogations à l'interdiction d'ouverture le dimanche :

1. Commerces sans salarié :

Les commerçants travaillant seuls, sans recourir à des salariés, peuvent ouvrir leur commerce le dimanche sans autorisation préalable. Cette ouverture est toutefois soumise à l'absence d'arrêté préfectoral interdisant l'ouverture dominicale.

2. Commerces de détail alimentaire :

Les commerces alimentaires (boulangeries, boucheries, etc.) peuvent ouvrir jusqu'à 13h00 le dimanche, indépendamment du nombre de salariés. Si des employés sont concernés, leur contrat de travail doit stipuler l'obligation de travailler le dimanche.

3. Hôtels, cafés et restaurants :

Ces établissements peuvent ouvrir sans restriction d'horaire ni autorisation préalable, pour répondre aux besoins du public. Les salariés doivent être informés de leur obligation de travailler le dimanche par le biais de leur contrat de travail.

4. Commerces de détail non alimentaire nécessaires au public :

Certains commerces non alimentaires jugés nécessaires au public peuvent ouvrir le dimanche sans restriction d'horaires. Il s'agit notamment :

- o Des débits de tabac,
- o Maisons de la presse, kiosque à journaux
- o Pharmacies,
- o Magasins de bricolage, jardineries, et fleuristes,
- o Magasins de meubles,
- o Stations-service,
- o Entreprises de pompes funèbres,
- o Casinos et centres récréatifs.

III. Exceptions supplémentaires :

Monsieur le Maire, après consultation du Conseil Municipal, peut autoriser l'ouverture collective de tous les commerces durant 12 dimanches par an. Ces dimanches doivent être fixés avant le 31 décembre de l'année précédente. Lors d'une ouverture un « dimanche du maire », les salariés doivent être volontaires, bénéficier d'une rémunération doublée et d'un jour de repos compensateur.

Suite à la demande de certains commerçants, relevant des exceptions mentionnées ci-dessus, et après consultation de l'accord concernant la limitation des ouvertures des commerces en Haute-Garonne les dimanches et jours fériés de l'année 2025, Monsieur le Maire propose au Conseil Municipal d'autoriser l'ouverture de tous les commerces qui ne relèvent pas des catégories préalablement énoncées, tous les dimanches du mois de décembre. Cette mesure vise à répondre aux besoins économiques et commerciaux liés à la forte affluence durant les fêtes de fin d'année.

La proposition est soumise au vote du Conseil Municipal. Après délibération, le Conseil Municipal décide :

- **D'autoriser** l'ouverture des commerces **tous les dimanches de décembre**, afin de répondre aux besoins économiques et commerciaux des périodes de forte affluence des fêtes de fin d'année.
- **De prendre un arrêté municipal** instituant dérogation collective à la règle du repos dominical des salariés.

VOTE : Adoptée à l'unanimité

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à : 19 h 35
Ainsi fait et délibéré en Mairie les jour, mois et an que ci-dessus.

Le Maire certifie que :

- La liste des délibérations a été affichée en Mairie le :17/10/2024
- La convocation du Conseil Municipal a été faite le : 07/10/2024
- La mention de cette convocation a été affichée en Mairie le : 07/10/2024

Fait à SALIES DU SALAT
Le Maire,

Jean-Pierre DUPRAT



Le Secrétaire,

