

**PROCES VERBAL DU CONSEIL MUNICIPAL
DU 30 NOVEMBRE 2023**

L'an DEUX MILLE VINGT-ET-TROIS et le trente novembre à dix-huit HEURES, le Conseil Municipal de cette commune régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances sous la Présidence de Mr ORBILLOT Pascal, Maire,

Présents : Mmes RIVAIRAN Laetitia, VAISSIERE Pascale, COUGNAUD Caroline, Mme. GLEIZES Laure, Mrs ORCAN Michel, ORBILLOT Pascal, ROLAND Pascal, BOYER Jean-Yves, PASSEBOSC Jacky

Absents : M. COUSINIER Denis, Mme. DAMIEN Mélanie

Procurations : de Mme. DAMIEN Mélanie à Mme. RIVAIRAN Laetitia

Secrétaire : M. ORCAN Michel

Quorum : 9 présents

1 PROCES VERBAL DE LA SEANCE DU 14 OCTOBRE 2023

Monsieur Le Maire soumet le procès-verbal de la séance du 14 OCTOBRE 2023 au Conseil municipal, celui-ci est approuvé à l'unanimité des membres présents.

2 DELIBERATON CORRECTION ERREURS DE COMPTABILISATION DES EXERCICES CLOS DU BUDGET DE L'EAU 16021

Monsieur le Maire informe au Conseil Municipal que suite à un contrôle effectué par la trésorerie, certaines erreurs ont été détectées sur le budget de l'eau 16021.

Pour procéder à la correction de ces erreurs de comptabilisation faites sur des exercices clos, il convient passer, conformément aux dispositions de la norme 14, une opération d'ordre non budgétaire sur la base d'une délibération :

L'opération d'ordre non budgétaire serait la suivante :

- débit 1641 / crédit 1068 : pour un montant de 0,41€

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité, approuve l'opération d'ordre non budgétaire pour procéder à la correction de ces erreurs de comptabilisation.

3 DELIBERATON CORRECTION ERREURS DE COMPTABILISATION DES EXERCICES CLOS DU BUDGET DE L'ASSAINISSEMENT 16022

Monsieur le Maire informe au Conseil Municipal que suite à un contrôle effectué par la trésorerie, certaines erreurs ont été détectées sur le budget de l'assainissement 16022.

Pour procéder à la correction de ces erreurs de comptabilisation faites sur des exercices clos, il convient passer, conformément aux dispositions de la norme 14, une opération d'ordre non budgétaire sur la base d'une délibération :

L'opération d'ordre non budgétaire serait la suivante :

- débit 1641 / crédit 1068 : pour un montant de 2,61€

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité, approuve l'opération d'ordre non budgétaire pour procéder à la correction de ces erreurs de comptabilisation.

4 CONVENTION AVEC LE PARC NATUREL REGIONAL DU HAUT-LANGUEDOC : PLANTATION DE POMMIERS

Par délibération en date du 28 novembre 2011 portant approbation de la Charte Parc naturel régional du Haut-Languedoc et adhésion au Syndicat Mixte d'Aménagement et de Gestion du Parc naturel régional du Haut-Languedoc.

Dans le cadre de la mise en œuvre des orientations et mesures de sa Charte, le Parc a proposé à la Commune de Massaguel de mettre en place un verger de sauvegarde des variétés anciennes de pommes du Parc naturel régional du Haut-Languedoc.

La Commune de Massaguel a souhaité répondre favorablement à cette proposition en mettant à disposition la parcelle cadastrée section B n° 700 d'une superficie de 10 535 m³ sise Impasse des Associations (La Grange) (cf. plans ci-joints).

Les modalités de mise en œuvre de cette mesure sont définies dans la convention ci-annexée. Parmi les obligations réciproques figurent pour le Parc la fourniture gracieuse de 20 plants greffés et pour la Commune de Massaguel la mise à disposition d'un terrain, la plantation et l'entretien des arbres. Des engagements réciproques sont également précisés en matière de communication.

La convention prendra effet à compter de sa signature et se terminera au plus tard le 30 avril 2024 et pourra être modifiée par avenant.

Il est proposé au Conseil Municipal d'autoriser Monsieur le Maire à signer cette convention.

Vu l'avis favorable des commissions « Intercommunalité, Affaires Générales. Finances, Sécurité », « Aménagement du Territoire » et « Social, Éducation, Jeunesse » du 22 février 2018.

Au vu des différents éléments exposés, le Conseil Municipal, se prononce à *l'unanimité* sur :

L'habilitation de Monsieur le Maire à signer cette convention, et autorise monsieur le Maire à effectuer toutes démarches afférentes.

5 DELIBERATION INDEMNITE RIFSEEP DES AGENTS

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux

Vu la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu l'avis du **comité technique du Centre de Gestion de la Fonction Publique territoriale du Tarn en date du 28 octobre 2016**

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

Le Maire informe l'assemblée,

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale. Il se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- éventuellement, d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) basé sur l'entretien professionnel.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles exclues du dispositif RIFSEEP.

A. LES COMPOSANTES DU RIFSEEP

- Une part fixe : l'IFSE (indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise) dont le montant est fixé selon le niveau de responsabilité, de technicité, d'expertise ou qualification requise à l'exercice des fonctions.
- Un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) basé sur l'entretien professionnel

B. BENEFICIAIRES

- Les agents stagiaires et titulaires
- Les agents contractuels de droit public recrutés sur emploi permanent – CDD art 3-1 de plus de 6 mois

C. CADRES D'EMPLOIS CONCERNES DANS LA COLLECTIVITE ET POUR LESQUELS LA TRANSPOSITION EST POSSIBLE :

FILIERE ADMINISTRATIVE

- Adjoints administratifs territoriaux

FILIERE TECHNIQUE

- Adjoints techniques territoriaux

D. MONTANTS PLAFONDS

Le plafond de la part fixe et le plafond de la part variable sont déterminés selon le groupe de fonctions défini conformément aux dispositions de l'article F de la présente délibération. La somme des deux parts ne peut dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.

Les plafonds applicables à chacune de ces parts ainsi que le nombre de groupes sont définis à l'annexe 1 de la présente délibération.

Le nombre de groupes de fonctions ainsi que le plafond global (la somme des deux parts) applicable sont systématiquement et automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

E. PART FIXE - L'INDEMNITE DE FONCTION, DE SUJETION ET D'EXPERTISE (IFSE)

1. CRITERES D'EVALUATION DU NIVEAU DE RESPONSABILITE, D'EXPERTISE ET DE SUJETIONS DES POSTES

Chaque emploi de la collectivité est affecté au sein d'un groupe de fonction au vu des critères suivants qui permettent d'en évaluer le niveau de responsabilité, technicité et contrainte :

Encadrement, coordination, pilotage et/ou conception	Technicité, expertise ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
Niveau hiérarchique Nombre de collaborateurs encadrés Type de collaborateurs encadrés Niveau d'encadrement Continuité de direction Niveau de responsabilités lié aux missions Délégation de signature Organisation/planification du travail des agents Supervision, accompagnement, tutorat Conduite de projet Préparation et/ou animation de réunion Conseil aux élus	Technicité / niveau de difficulté Diversité des domaines d'application / polyvalence Pratique et maîtrise d'un outil métier Niveau de diplôme attendu sur le poste Habilitation / certification Actualisation des connaissances Connaissance requise Rareté de l'expertise Autonomie	Relations internes/externes et variété des interlocuteurs Risque d'agression physique et/ou verbale Exposition aux risques de contagions Itinérance/déplacement Conduite de machines ou d'engins motorisés Travail dangereux et/ou insalubre Variabilité des horaires Horaires atypiques Contraintes météorologiques

		Posture contraignante Nuisances sonores Travail posté Obligation d'assister aux instances Participation régulière à des réunions en soirée Acteur de la prévention
--	--	--

2. CRITERES D'EVALUATION INDIVIDUELLE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

- Expériences dans d'autres domaines : toutes autres expériences professionnelles pouvant présenter un intérêt, une plus-value
- - Niveau de connaissance de l'environnement de travail ou plus largement l'environnement territorial
- Capacité à exploiter les acquis de l'expérience : mobilisation réelle et transmission des savoirs et savoirs faire acquis au cours de l'expérience antérieure et capacité à les mettre au service du collectif et des organisations.

3. MODALITES DE VERSEMENT

L'IFSE sera versée mensuellement à ses bénéficiaires.

4. REEXAMEN

Le montant de l'IFSE fera l'objet d'un réexamen tous les 2 ans au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

Il sera par ailleurs réexaminé obligatoirement en cas de changement d'emploi ou de grade, ou l'attribution de nouvelles missions.

5. PART VARIABLE - LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

1. CRITERES D'EVALUATION

CRITERES
Manière de servir Investissement/implication/autonomie/adaptabilité Sens des relations humaines / qualités relationnelles Respect des règles et des directives Capacité à travailler en équipe Sens du service public et respect de ses valeurs - exercice des missions dans le respect de l'intérêt général et des obligations qui incombent aux fonctionnaires
Niveau de compétences professionnelles et d'encadrement

**Présentéisme (1)
calculé sur la base de 224 jours
(pour un agent travaillant 5 jours par semaine)**

entre 224 et 220 jours 100 %
entre 219 et 214 jours 75 %
entre 213 et 208 jours 50 %
entre 207 et 202 jours 25 %
moins de 202 jours 0 %

(1) Pour les agents à temps non complet et/ ou exerçant sur une durée inférieure à 224 jours, le temps de présence à prendre en compte sera proportionnel au nombre de jours effectifs totaux de travail.

Les périodes de congés annuels, les autorisations exceptionnelles d'absence, congés de maternité ou paternité, congés d'adoption, les accidents de service, les formations professionnelles, seront assimilées à du temps de travail effectif.

Seules les absences pour maladie ordinaire seront décomptées.

2. MODALITES DE VERSEMENT

Le CIA sera versée annuellement à ses bénéficiaires.

F. MAINTIEN DU REGIME INDEMNITAIRE ANTERIEUR

Dans l'éventualité où le montant de l'attribution individuelle d'un agent se trouverait diminué du fait de l'application du RIFSEEP, le montant indemnitaire antérieur pourra lui être maintenu.

Cependant, cela ne saurait en aucun cas s'opposer à la logique du RIFSEEP et à sa modulation. Le montant indemnitaire maintenu à titre individuel sera fractionné en une part liée aux fonctions IFSE et une part liée à l'engagement professionnel CIA dans les proportions identiques à celles définies dans le cadre de la mise en œuvre du RIFSEEP.

G. MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUSPENSION DU RIFSEEP (IFSE et CIA)

Les modalités seront celles applicables à la Fonction Publique d'Etat à savoir :

- Maintien en cas de congés de maladie ordinaire. Le régime indemnitaire suit cependant le sort du traitement (plein traitement = régime indemnitaire maintenu intégralement / demi-traitement = régime indemnitaire réduit de moitié).
- Maintien en cas de congés annuels, congés pour accident de service, maladie professionnelle, congés maternité/paternité/adoption.
- Suspension en cas de congés de longue maladie et de longue durée.

Le Conseil Municipal, entendu cet exposé, après en avoir délibéré à l'unanimité des voix exprimées, décide :

- **D'ADOPTER** le régime indemnitaire ainsi proposé à compter du 1^{er} décembre 2023,
- **DIT** que les crédits correspondant à l'ensemble des dispositions mentionnées ci-dessus seront inscrits au budget de l'exercice 2023.
- Une part variable : le CIA (Complément Indemnitaire Annuel), part facultative dont le montant est fixé compte tenu de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

6 DELIBERATION MISE EN PLACE PRIME DE POUVOIR D'ACHAT EXCEPTIONNELLE

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat ;

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

Considérant que le montant de cette prime est modulable en fonction du niveau de rémunération des agents publics dans le respect des plafonds définis réglementairement ;

L'autorité territoriale propose à l'assemblée délibérante, afin d'amortir le choc de l'inflation et de soutenir le pouvoir d'achat des agents publics, d'instaurer la prime forfaitaire de pouvoir d'achat, selon les modalités suivantes :

LES BENEFICIAIRES ET CONDITIONS D'ATTRIBUTION

La présente prime est attribuée aux agents fonctionnaires titulaires et stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public sous réserve de remplir les conditions cumulatives ci-dessous :

- avoir été nommés ou recrutés à une date d'effet antérieure au 1^{er} janvier 2023,
- avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros au titre de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023,
- être employés et rémunérés par un employeur public au 30 juin 2023.

La rémunération brute prise en compte est celle perçue au titre de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, déduction faite de la prime de garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) et de la rémunération issue des heures supplémentaires défiscalisées.

LA DETERMINATION DU MONTANT

Les montants pouvant être alloués varient en fonction de la rémunération de l'agent sur la période de référence. Dans la limite du plafond prévu pour chaque niveau de rémunération défini, il appartient à l'organe délibérant de la collectivité de déterminer le montant de la prime :

Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1 ^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023	Montant maximum de la prime de pouvoir d'achat
Inférieure ou égale à 23 700 €	800 €
Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 C	700 €
Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €	600 €
Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	500C
Supérieure à 30 840 C et inférieure ou égale à 32 280 C	400 €
Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	350 €
Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	300 €

Le montant de la prime, est réduit à proportion de la quotité de travail et de la durée d'emploi sur la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

Lorsque l'agent n'a pas été employé et rémunéré pendant la totalité de la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, le montant de la rémunération brute est divisé par le nombre de mois rémunérés sur cette même période puis multiplié par douze pour déterminer la rémunération brute.

Lorsque plusieurs employeurs publics ont successivement employé et rémunéré l'agent au cours de la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, la rémunération prise en compte est celle versée par l'employeur qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023, corrigée si besoin pour correspondre à une année pleine.

LES CONDITIONS DE VERSEMENT

Cette prime est versée par l'employeur public qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023.

Lorsque plusieurs employeurs publics emploient et rémunèrent l'agent au 30 juin 2023 la prime est versée par chacun d'entre eux.

Cette prime est versée en un versement unique avant le 30 juin 2024.

La prime de pouvoir d'achat exceptionnelle n'est pas reconductible.

LES CONDITIONS DE CUMUL

Cette prime est cumulable avec toute autre prime et indemnité perçue par l'agent, à l'exception de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics civils de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique hospitalière ainsi que pour les militaires.

L'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

L'attribution de la prime exceptionnelle à chaque agent fait l'objet d'un arrêté individuel conformément aux modalités d'attribution définies par la présente délibération.

Après avoir délibéré, le Conseil décide :

que la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle sera versée aux agents remplissant les conditions réglementaires, et selon les modalités ci-dessous :

Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1 ^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023	Montant maximum de la prime de pouvoir d'achat (à préciser dans la limite des plafonds fixés par le
Inférieure ou égale à 23 700 €	800€ (dans la limite de 800 €)
Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	700€. (dans la limite de 700 €)
Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €	600€. (dans la limite de 600 €)
Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	500 € (dans la limite de 500 €)
Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €	400 €) (dans la limite de 400 €)
Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	350€. (dans la limite de 350 €)
Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	300€. (dans la limite de 300 €)

7 DELIBERATION DEMANDE DE SUBVENTION POUR LES ETUDES SUR LE RESEAU D'ASSAINISSEMENT DU SECTEUR DE LA RASSEGUE

Monsieur le Maire rappelle au Conseil Municipal la nécessité de faire des études pour la rénovation du réseau d'assainissement du secteur de la Rassègue de la commune de Massaguel. Des aides financières peuvent être allouées pour mener à bien ce projet.

Des devis ont été demandés et le montant de ces études s'élève à 16 500€ HT

Une subvention pourrait être demandée à l'Agence de l'eau Adour Garonne et au Département.

Le conseil municipal, à l'unanimité décide de réaliser les études pour la rénovation du réseau d'assainissement du secteur de la Rassègue et sollicite une subvention auprès de l'Agence de l'eau Adour Garonne et le Département du Tarn.

Le plan de financement serait le suivant :

- subvention Agence de l'eau Adour Garonne: Le maximum à accorder
- subvention Département du Tarn : 4 950€ HT.
- participation communale : 3 300€ HT.