



CONSEIL MUNICIPAL PROCES-VERBAL DE SEANCE

Séance du 06 novembre 2023 à 18 heures 00 minutes
Hôtel de Ville - Salle du Conseil Municipal

Présents :

M. ATTANE Lionel, Mme BETTEGA Sylvie, M. BONDIER Roland, M. CASONI François, Mme CHAUBET Marie-Thérèse, M. CHENU Claude, M. DUPRAT Jean-Pierre, M. GASTALDELLO Thierry, Mme MARIGO Evelyne, Mme MORENO Dolorès

Procuration(s) :

Mme SIRGAN Myriam donne pouvoir à Mme MARIGO Evelyne, M. GOUSSE Xavier donne pouvoir à M. DUPRAT Jean-Pierre, M. MILLET Alain donne pouvoir à M. ATTANE Lionel, M. CHEVALIER Franck donne pouvoir à Mme CHAUBET Marie-Thérèse

Absent(s) :

Mme DE ALMEIDA Christine, Mme UDAVE Nicole

Excusé(s) :

M. CHEVALIER Franck, M. GOUSSE Xavier, M. MILLET Alain, Mme SIRGAN Myriam

Secrétaire de séance : Mme BETTEGA Sylvie

Président de séance : M. DUPRAT Jean-Pierre

Monsieur le Maire ouvre la séance et vérifie le quorum : **10**

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

Approbation du Procès-Verbal de la dernière séance :

Le Procès-Verbal du **11/09/2023** est lu et adopté à la majorité des membres présents ou représentés.

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

- [DOMAINE ET PATRIMOINE - AUTRES ACTES DE GESTION DU DOMAINE PUBLIC \(3.5\)](#)

- 1. Proposition d'acquisition de 2 parcelles (A944 et A 945) par un administré**

Le Conseil Municipal ajourne cette délibération et demande à Monsieur le Maire de recueillir des informations complémentaires auprès du Conseil Départemental sur les parcelles A 944 et A 945.

VOTE : Retirée

- 2. Perspectives d'avenir pour le bâtiment communal de la perception**

Le Conseil Municipal ajourne cette délibération et souhaite faire estimer les biens immobiliers de la Commune avant toute décision.

VOTE : Retirée

- [FONCTION PUBLIQUE - PERSONNELS TITULAIRES ET STAGIAIRES DE LA F.P.T \(4.1\)](#)

- 3. Modification de la durée hebdomadaire d'un emploi**

Le Conseil Municipal de Salies du Salat

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique Territoriale ;

Vu la délibération en date du 29 Juillet 2005 créant l'emploi d'Agent Administratif à une durée hebdomadaire de 28 h.

Vu l'avis du Comité Social Territorial rendu le 28 Septembre 2023

Monsieur le Maire expose à l'assemblée la nécessité de modifier la durée hebdomadaire de travail pour un emploi d'Agent Administratif au grade d'Adjoint Administratif Principal de 1^{ère} Classe, permanent à temps complet (35 heures hebdomadaires) en raison des exigences et des besoins administratifs du secrétariat de l'Établissement Thermal.

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

- **Décide :**

- **Article 1 :** La suppression, à compter du 1^{er} Décembre 2023 d'un emploi d'Agent Administratif permanent à temps non complet (28 heures hebdomadaires) au grade d'Adjoint Administratif Principal de 1^{ère} Classe.

- **Article 2 :** La création, à compter de cette même date, d'un emploi permanent à temps complet (35 heures hebdomadaires) d'un emploi d'Agent Administratif au grade d'Adjoint Administratif Principal de 1^{ère} Classe.

- **Précise** que les crédits suffisants sont prévus au budget de l'exercice.

Monsieur le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte et informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Toulouse dans un délai de 2 mois, à compter de la présente publication, par courrier postal (68 rue Raymond IV, BP 7007, 31068 Toulouse Cedex 7 ; Téléphone : 05 62 73 57 57 ; Fax : 05 62 73 57 40) ou par le biais de l'application informatique Télérecours, accessible par le lien suivant : <http://www.telerecours.fr>.

VOTE : Adoptée à l'unanimité

- **INSTITUTIONS ET VIE POLITIQUE – INTERCOMMUNALITE (5.7)**

VOTE : Adoptée à l'unanimité

4. Renouvellement de la Convention de services du personnel périscolaire

Monsieur le Maire, rappelle qu'une convention a été signée avec la Communauté des Communes pour la mise à disposition des agents en charge des activités périscolaires et employés dans les mairies, avec le cas échéant une mise à disposition concomitante à l'APEAI.

Il est nécessaire de renouveler cette convention à l'échéance, Monsieur le Maire fait état de la délibération du Conseil Communautaire en date du 20 octobre 2022.

Il est proposé au Conseil Municipal de donner délégation à Monsieur le Maire pour signer la convention de service de mises à disposition du personnel telle que présentée.

Suite à un débat contradictoire, l'assemblée décide :

- **D'autoriser** Monsieur le Maire à signer le renouvellement de la convention de service de mises à disposition du personnel,
- **D'autoriser** Monsieur le Maire à mener toute démarche et à signer tout document nécessaire à l'exécution de la présente délibération.

VOTE : Adoptée à l'unanimité

Commentaires du Conseil : Présentation à vote d'une convention votée en Conseil Communautaire en octobre 2022 et en attente depuis novembre 2022. Le Conseil demande à Monsieur le Maire d'apporter des informations complémentaires au prochain Conseil Municipal (exemple : nombres d'heures, heures d'entretien)

5. Modification des statuts de la Communauté de Commune pour disposer d'une nouvelle compétence : Construction – Réhabilitation - gestion de la fourrière/refuge animal de Saint-Gaudens

Vu l'article L5211-17 du Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la délibération du Conseil Communautaire en date du 28 Septembre 2023

Monsieur le Maire expose que la Communauté de Communes Cagire Garonne Salat a souhaité disposer d'une compétence supplémentaire, rédigée de la façon suivante :

« Construction – Réhabilitation – Gestion de la fourrière/refuge animal de Saint Gaudens » pour permettre d'accompagner la réhabilitation de cette fourrière animale et son extension afin de correspondre au bassin de vie du Comminges.

Après approbation par le Conseil Communautaire du 28 Septembre 2023, les communes sont appelées à se prononcer à la majorité qualifiée pour valider cette modification statutaire.

Suite à un débat contradictoire, le Conseil Municipal décide :

- **D'approuver** la modification statutaire telle que notifiée par la Communauté de Communes et les statuts tels qu'annexés à la présente délibération,
- **De notifier** la présente décision à la Communauté de Communes.

VOTE : Adoptée à la majorité (Pour : 13, Contre : 0, Abstention : 1)

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

Contre :

Abstention : M. GASTALDELLO Thierry

6. Retrait de la Communauté de Communes du Sicasmir

Par délibération en date du 28 Septembre 2023, la Communauté de Communes Cagire-Garonne-Salat a sollicité son retrait du Sicasmir au 1^{er} janvier 2024.

Ce retrait entraînera notamment la restitution à la Communauté de Communes Cagire-Garonne-Salat des deux compétences

- aide et accompagnement à domicile,
- soins infirmiers à domicile qui étaient exercées en représentation-substitution.

La note de présentation jointe en annexe de cette délibération présente les conséquences d'un tel retrait. Ainsi, lors de sa séance du 24 Octobre 2023, le Comité Syndical du Sicasmir a approuvé le retrait de la Communauté de Communes Cagire-Garonne-Salat à compter du 1^{er} Janvier 2024.

Conformément aux textes en vigueur, le Conseil Communautaire dispose d'un délai de trois mois à compter de la notification de la délibération du comité syndical du 24 Octobre 2023, soit jusqu'au 25 Janvier 2024 pour donner son avis sur ce retrait.

Après en avoir délibéré, il est proposé au Conseil Municipal

- **D'approuver** le retrait de la communauté de communes Cagire-Garonne-Salat du Sicasmir au 1^{er} janvier 2024 ;
- **D'autoriser** Monsieur le Président à prendre toutes les dispositions relatives à l'exécution de la présente délibération ;
- **De notifier** la présente délibération à Monsieur le Sous-Préfet du département de la Haute-Garonne, arrondissement de Saint-Gaudens et à Madame la Présidente du Sicasmir.

VOTE : Adoptée à l'unanimité

- **FINANCES LOCALES - DECISIONS BUDGETAIRES (7.1)**

7. Décisions Modificatives Commune

INVESTISSEMENT

| Dépenses | | Recettes | |
|-------------------------------|-----------------|---------------------------------------------|-----------------|
| Article (Chap.) - Opération | Montant | Article (Chap.) - Opération | Montant |
| 1641 (16) : Emprunts en euros | 9 000,00 | 021 (021) : Virement de la section de fonct | 9 000,00 |
| | 9 000,00 | | 9 000,00 |

FONCTIONNEMENT

| Dépenses | | Recettes | |
|----------------------------------------------|------------------|----------------------------------------------|------------------|
| Article (Chap.) - Opération | Montant | Article (Chap.) - Opération | Montant |
| 023 (023) : Virement à la section d'investis | 9 000,00 | 7588 (75) : Autres produits divers de gestio | 9 000,00 |
| | 9 000,00 | | 9 000,00 |
| Total Dépenses | 18 000,00 | Total Recettes | 18 000,00 |

VOTE : Adoptée à la majorité (Pour : 13, Contre : 0, Abstention : 1)

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

Contre :

Abstention : Mme BETTEGA Sylvie

Commentaires du Conseil : Madame Marigo demande que le tableau d'amortissement des emprunts de la Commune soit communiqué au prochain conseil. Demande approuvée par Mr le Maire et les élus.

8. Instauration du Rifseep

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 (le cas échéant),

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

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

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 28 Septembre 2023 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 Commune de Salies du Salat,

Monsieur le Maire propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution :

Article 1 : Les bénéficiaires : Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné. Il est octroyé aux agents contractuels de droit public, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel 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 assistants territoriaux spécialisés des écoles maternelles;
- Les auxiliaires de soins territoriaux ;
- Les agents sociaux territoriaux ;
- Les agents de maîtrise territoriaux ;
- Les adjoints techniques territoriaux ;
- Les adjoints territoriaux du patrimoine ;
- Les assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques ;
- Les infirmiers territoriaux ;
- Les éducateurs territoriaux des APS ;
- Les opérateurs territoriaux des APS ;
- Les cadres territoriaux de santé infirmiers ;
- Les masseurs-kinésithérapeutes.

Article 2 : Modalités de versement : Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'Etat ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité territoriale ou l'établissement public en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 Août 2010, l'IFSE sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant :

- Le temps partiel thérapeutique ;
- Les congés annuels ;
- Les congés de maladie ordinaire ;
- Les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ;
- Les congés pour invalidité temporaire imputable au service.

Le CIA a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciées au titre de la période antérieure.

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera suspendu en cas congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera maintenu en cas de congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

Article 3 : Maintien à titre individuel : Au titre du principe de libre administration des collectivités, l'organe délibérant décide de maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire perçu par les agents, dont ils bénéficiaient au titre des dispositions antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP et ce jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent. Ce montant est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

Article 4 : Structure du RIFSEEP : Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- 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 5 : 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) | Agents directement sous sa responsabilité. |
| | Type de collaborateurs encadrés | Cadres dirigeants, cadres intermédiaires, 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, aucun. |
| | 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 (oui/non). |
| | 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 | Connaissance requise | Niveau attendu sur le poste : expertise, maîtrise, générale. |
| | Technicité/niveau de difficulté | Niveau de technicité du poste : arbitrage/décision, conseil/interprétation, exécution. |
| | Champ d'application/polyvalence | Si le poste correspond à un SEUL métier existant dans le répertoire CNFPT, alors "monométier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "plurimétiers". |
| | Diplôme | Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste. |
| | Habilitation/certification | Le poste nécessite-t-il une habilitation et ou une certification ? (ex : permis CACES, habilitation électrique, habilitation HACCP, certification qualité, autorisation de conduite, ...). |
| | 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) Large, encadrée, restreinte. |
| | Pratique et maîtrise d'un outil métier | Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel dans le cadre de ses activités. |
| | 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). |
| | Actualisation des connaissances | Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour : indispensable, nécessaire, encouragée. |

| | 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 et ou verbale | Fréquent, ponctuel, rare. |
| | Exposition aux risques de contagion(s) | Fréquente, ponctuelle, 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, ponctuelle, rare, sans objet. |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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, CT, CHSCT, Conseils d'école, ...). Récurrente, 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. |
| 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/la 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). |

La part IFSE fonction 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.

Sont retenus les critères suivants :

| Indicateur | Définition de l'indicateur | Echelle d'évaluation |
|--------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| Expérience dans d'autres domaines | Toutes autres expériences professionnelles, salariées ou non, qui peuvent apporter un intérêt. | Diversifiée avec compétences transférables |
| | | Diversifiée |
| | | Faible |
| Connaissance de l'environnement de travail | Environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial. | Approfondi |
| | | Courant |
| | | Basique |
| | | Non évaluable |

| | | |
|-------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| Capacité à exploiter les acquis de l'expérience | Mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure. | Expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions) |
| | | Maîtrise |
| | | Opérationnel |
| | | Notions |
| | | Non évaluable |

Concernant la fonction de régisseur, il est prévu une part spécifique de l'IFSE. Le montant de cette part est versé aux agents chargés des opérations d'encaissement ou de paiement dans le cadre de leur fonction comptable. Le montant de l'indemnité de responsabilité de régie intégrée dans l'IFSE sera celui défini par arrêté du 28 mai 1993.

| RÉGISSEUR D'AVANCES | RÉGISSEUR DE RECETTES | RÉGISSEUR D'AVANCES ET DE RECETTES | MONTANT du cautionnement (en euros) | MONTANT de la part IFSE régie annuelle (en euros) |
|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------------------|
| Montant maximum de l'avance pouvant être consentie | Montant moyen des recettes encaissées mensuellement | Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement | | |
| Jusqu'à 1 220 | Jusqu'à 1 220 | Jusqu'à 2 440 | - | 110 |
| De 1 221 à 3 000 | De 1 221 à 3 000 | De 2 441 à 3 000 | 300 | 110 |
| De 3 001 à 4 600 | De 3 001 à 4 600 | De 3 000 à 4 600 | 460 | 120 |
| De 4 601 à 7 600 | De 4 601 à 7 600 | De 4 601 à 7 600 | 760 | 140 |
| De 7 601 à 12 200 | De 7 601 à 12 200 | De 7 601 à 12 200 | 1 220 | 160 |
| De 12 200 à 18 000 | De 12 201 à 18 000 | De 12 201 à 18 000 | 1 800 | 200 |
| De 18 001 à 38 000 | De 18 001 à 38 000 | De 18 001 à 38 000 | 3 800 | 320 |
| De 38 001 à 53 000 | De 38 001 à 53 000 | De 38 001 à 53 000 | 4 600 | 410 |
| De 53 001 à 76 000 | De 53 001 à 76 000 | De 53 001 à 76 000 | 5 300 | 550 |
| De 76 001 à 150 000 | De 76 001 à 150 000 | De 76 001 à 150 000 | 6 100 | 640 |
| De 150 001 à 300 000 | De 150 001 à 300 000 | De 150 001 à 300 000 | 6 900 | 690 |
| De 300 001 à 760 000 | De 300 001 à 760 000 | De 300 001 à 760 000 | 7 600 | 820 |
| De 760 001 à 1 500 000 | De 760 001 à 1 500 000 | De 760 001 à 1 500 000 | 8 800 | 1 050 |
| Au-delà de 1 500 000 | Au-delà de 1 500 000 | Au-delà de 1 500 000 | 1 500 par tranche de 1 500 000 | 46 par tranche de 1 500 000 |

L'indemnité peut être versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires mais également aux agents contractuels responsables d'une régie.

Elle est versée aux régisseurs titulaires ainsi qu'aux suppléants au prorata des jours de remplacement effectués en tant que remplaçant du titulaire.

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- En cas de changement de fonctions
- Tous les quatre ans (au moins), 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.

Les attributions individuelles annuelles d'IFSE ne peuvent dépasser le montant maximal fixé par groupe de fonction à l'article 7 de la présente délibération auquel appartient l'agent.

L'IFSE est versée mensuellement.

Article 6 : 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.

| | 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 décembre.

Article 7 : Répartition par filières, cadres d'emplois et groupes de fonctions (IFSE et CIA) :

• **Filière administrative**

Catégorie B

Cadres d'emplois des rédacteurs territoriaux ne bénéficiant pas de logement pour nécessité absolue de service :

| Groupe | Emplois | IFSE - Montant maximal annuel | CIA - Montant maximal annuel |
|---------------|------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| Groupe 1 | Responsable de service | 17 480 € | 2 380 € |
| Groupe 2 | Responsable adjoint | 16 015 € | 2 185 € |
| Groupe 3 | Gestionnaire | 14 650 € | 1 995 € |

Catégorie C

Cadres d'emplois des adjoints administratifs territoriaux ne bénéficiant pas de logement pour nécessité absolue de service :

| Groupe | Emplois | IFSE - Montant maximal annuel | CIA - Montant maximal annuel |
|---------------|----------------------------------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| Groupe 1 | Responsable de service Responsable adjoint Chef d'équipe | 11 340 € | 1 260 € |
| Groupe 2 | Agent polyvalent administratif Agent d'accueil | 10 800 € | 1 200 € |

• **Filière technique**

Catégorie B

Cadres d'emplois des techniciens territoriaux ne bénéficiant pas de logement pour nécessité absolue de service :

| Groupe | Emplois | IFSE - Montant maximal annuel | CIA - Montant maximal annuel |
|---------------|------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| Groupe 1 | Responsable de service | 19 660 € | 2 680 € |
| Groupe 2 | Responsable adjoint | 18 580 € | 2 535 € |
| Groupe 3 | Technicien polyvalent | 17 500 € | 2 385 € |

Catégorie C

Cadres d'emplois des adjoints techniques territoriaux et des agents de maîtrise territoriaux ne bénéficiant pas de logement pour nécessité absolue de service :

| Groupe | Emplois | IFSE - Montant maximal annuel | CIA - Montant maximal annuel |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| Groupe 1 | Responsable de service Responsable adjoint Chef d'équipe | 11 340 € | 1 260 € |
| Groupe 2 | Agent polyvalent des services techniques Agent d'entretien Agent des espaces verts Agent des thermes Agent chargé des bâtiments ASVP | 10 800 € | 1 200 € |

• **Filière sociale et médico-sociale**

Catégorie A

Cadres d'emplois des cadres territoriaux de santé infirmiers ne bénéficiant pas de logement pour nécessité absolue de service

| Groupe | Emplois | IFSE - Montant maximal annuel | CIA - Montant maximal annuel |
|---------------|------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| Groupe 1 | Responsable de service | 25 500 € | 4 500 € |
| Groupe 2 | Chargé de soins | 20 400 € | 3 600 € |

Cadres d'emplois des masseurs-kinésithérapeutes territoriaux ne bénéficiant pas de logement pour nécessité absolue de service :

| Groupe | Emplois | IFSE - Montant maximal annuel | CIA - Montant maximal annuel |
|---------------|------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| Groupe 1 | Responsable de service | 19 480 € | 3 440 € |
| Groupe 2 | Chargé de soins | 15 300 € | 2 700 € |

Catégorie B

Cadres d'emplois des infirmiers territoriaux et des auxiliaires de puériculture territoriaux ne bénéficiant pas de logement pour nécessité absolue de service :

| Groupe | Emplois | IFSE - Montant maximal annuel | CIA - Montant maximal annuel |
|----------|-------------------------------|-------------------------------|------------------------------|
| Groupe 1 | Responsable de service | 9 000 € | 1 230 € |
| Groupe 2 | Infirmiers Chargé de soins | 8 010 € | 1 090 € |

Catégorie C

Cadres d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux, des agents sociaux territoriaux et des assistants territoriaux spécialisés des écoles maternelles ne bénéficiant pas de logement pour nécessité absolue de service :

| Groupe | Emplois | IFSE - Montant maximal annuel | CIA - Montant maximal annuel |
|----------|----------------------------------|-------------------------------|------------------------------|
| Groupe 1 | Responsable de service | 11 340 € | 1 260 € |
| Groupe 2 | Agent social Agent des themes | 10 800 € | 1 200 € |

• Filière culturelle

Catégorie B

Cadres d'emplois des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques ne bénéficiant pas de logement pour nécessité absolue de service :

| Groupe | Emplois | IFSE - Montant maximal annuel | CIA - Montant maximal annuel |
|----------|--------------------------|-------------------------------|------------------------------|
| Groupe 1 | Responsable de service | 16 720 € | 2 280 € |
| Groupe 2 | Gestionnaire médiathèque | 14 960 € | 2 040 € |

Catégorie C

Cadres d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine ne bénéficiant pas de logement pour nécessité absolue de service :

| Groupe | Emplois | IFSE - Montant maximal annuel | CIA - Montant maximal annuel |
|----------|---------------------------------------|-------------------------------|------------------------------|
| Groupe 1 | Responsable de service | 11 340 € | 1 260 € |
| Groupe 2 | Chef d'équipe Agent de médiathèque | 10 800 € | 1 200 € |

• **Filière sportive**

Catégorie B

Cadres d'emplois des éducateurs territoriaux des APS ne bénéficiant pas de logement pour nécessité absolue de service :

| Groupe | Emplois | IFSE - Montant maximal annuel | CIA - Montant maximal annuel |
|---------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| Groupe 1 | Responsable de service | 17 480 € | 2 380 € |
| Groupe 2 | Responsable adjoint de service Educateur sportif | 16 015 € | 2 185 € |
| Groupe 3 | Maître-nageur sauveteur | 14 650 € | 1 995 € |

Catégorie C

Cadres d'emplois des opérateurs territoriaux des APS ne bénéficiant pas de logement pour nécessité absolue de service :

| Groupe | Emplois | IFSE - Montant maximal annuel | CIA - Montant maximal annuel |
|---------------|----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| Groupe 1 | Responsable de service | 11 340 € | 1 260 € |
| Groupe 2 | Chef d'équipe Agent opérateur | 10 800 € | 1 200 € |

Article 8 : Cumuls possibles : Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il est donc cumulable, par nature, avec :

- L'indemnité d'astreinte ;
- L'indemnité de permanence ;
- L'indemnité d'intervention ;
- L'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;
- La prime d'intéressement à la performance collective des services ;
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- Les primes régies par l'article L. 714-11 du code général de la fonction publique.

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 (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus ;
- **D'autoriser** le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- **D'abroger** toutes les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire ;
- **De prévoir** et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Le Maire informe que la présente décision peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Toulouse dans un délai de 2 mois, à compter de la présente publication par courrier postal (68 rue Raymond IV, BP 7007, 31068 Toulouse Cedex 7 ; Téléphone : 05 62 73 57 57 ; Fax : 05 62 73 57 40) ou par le biais de l'application informatique Télérecours, accessible par le lien suivant : <http://www.telerecours.fr>

VOTE : Adoptée à l'unanimité

Commentaires du Conseil : Nous déplorons que les grilles salariales ne correspondent pas aux réalités des territoires et des besoins.

9. Mise en place d'une indemnité d'administration et de technicité pour les agents de la Police Municipale

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 modifié pris pour l'application de l'article 88 de la loi visée ci- dessus,

Vu le décret n°97-702 du 31 Mai 1997 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des agents de la Police Municipale,

Vu le décret n° 2002-61 du 14 Janvier 2002 relatif à l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT),

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 l'avis du Comité Social Territorial en date du 28 Septembre 2023,

Monsieur le Maire propose à l'assemblée délibérante d'instaurer l'Indemnité d'Administration et de Technicité au profit de la filière Police Municipale et d'en déterminer les critères d'attribution :

Article 1 : Les bénéficiaires : D'instaurer l'Indemnité d'Administration et de Technicité pour les fonctionnaires stagiaires et titulaires relevant des cadres d'emplois ou grades fixés dans le tableau ci-dessous dans les conditions définies ci-après, à compter du 1^{er} Décembre 2023 étant entendu que le coefficient retenu par la collectivité pour chaque filière, cadre d'emplois ou grade doit être compris entre 0 et 8.

| Cadres d'emplois | Grades | Montants de référence annuel (en vigueur à la date de délibération) | Coefficient retenu (maximum 8) |
|-----------------------------|--------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| Agents de Police Municipale | Gardien-brigadier (anciennement gardien) | 493,64€ | 8 |
| | Gardien-brigadier (anciennement brigadier) | 499,34€ | 8 |
| | Brigadier-chef principal | 521,00€ | 8 |

Le montant des attributions individuelles ne pourra dépasser 8 fois le montant annuel moyen ainsi fixé.

Les taux moyens retenus par l'assemblée sont, conformément aux dispositions en vigueur, indexés sur la valeur du point fonction publique.

Article 2 : Critères d'attribution : Il appartient à l'autorité territoriale de déterminer librement le montant individuel de l'Indemnité d'Administration et de Technicité applicable à chaque fonctionnaire stagiaire et titulaire, par voie d'arrêté individuel, dans le respect des taux maximum ci-dessus.

Les critères d'attribution individuelle pris en compte sont :

La manière de servir résultant de l'évaluation effectuée lors de la notation annuelle et du comportement,

- La disponibilité de l'agent,
- Les fonctions de l'agent appréciées par rapport aux responsabilités exercées.

Article 3 : Modalités de versement : L'Indemnité d'Administration et de Technicité est versée mensuellement. L'indemnité est proratisée pour les agents à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel au prorata de leur temps de service.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, l'IFSE sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant :

- Le temps partiel thérapeutique ;
- Les congés annuels ;
- Les congés de maladie ordinaire ;
- Les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ;
- Les congés pour invalidité temporaire imputable au service.

L'Indemnité d'Administration et de Technicité sera suspendue en cas de congés de longue maladie ou de longue durée.

L'Indemnité d'Administration et de Technicité sera maintenue en cas de congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

Article 4 : Cumuls possibles

L'Indemnité d'Administration et de Technicité est cumulable avec :

- L'indemnité spéciale mensuelle de fonction ;
- L'indemnité d'astreinte ;
- L'indemnité de permanence ;
- L'indemnité d'intervention ;
- L'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;
- La prime d'intéressement à la performance collective des services.

Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante décide :

- **D'instaurer** l'Indemnité d'Administration et de Technicité tel que présenté ci-dessus ;
- **D'autoriser** le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'Indemnité d'Administration et de Technicité versée aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- **De prévoir** et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Le Maire informe que la présente décision peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Toulouse dans un délai de 2 mois, à compter de la présente publication par courrier postal (68 rue Raymond IV, BP 7007, 31068 Toulouse Cedex 7 ; Téléphone : 05 62 73 57 57 ; Fax : 05 62 73 57 40) ou par le biais de l'application informatique Télérecours, accessible par le lien suivant : <http://www.telerecours.fr>

VOTE : Adoptée à l'unanimité

- **FINANCES LOCALES – SUBVENTIONS (7.5)**

10. Demande annuelle de subventions pour les Pompiers Humanitaires du Groupe de Secours Catastrophe Français (GSCF)

Monsieur le Maire informe l'assemblée que les sapeurs-pompiers humanitaires du Groupe de Secours Catastrophe Français (GSCF) ont lancé leur demande de subvention pour soutenir leurs opérations, tant au niveau national qu'international.

Monsieur le Maire procède à la lecture du courrier reçu et souligne l'importance du rôle joué par le Groupe de Secours Catastrophe Français dans le paysage humanitaire français.

Reconnue comme l'une des ONG de sapeurs-pompiers humanitaires les plus renommées du pays, leur engagement et leur expertise constituent des garanties d'aide et de soutien pour de nombreuses personnes dans le cadre de diverses missions.

Le Groupe de Secours Catastrophe Français précise que le soutien des collectivités est crucial pour la réalisation de leurs missions.

Pour les communes qui ne sont pas encore partenaires, une subvention de 0,05 € par habitant est suggérée.

L'objectif étant d'encourager l'ensemble des communes de France à se tenir aux côtés des pompiers humanitaires du GSCF.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

- **Décide** d'attribuer une subvention de 93 € correspondant à 0,05 €/habitant (1860 habitants) au Groupe de Secours Catastrophe Français.
- **Décide** d'arrondir ce montant à 100 €.
- **Dit** que les crédits nécessaires seront inscrits au budget.

VOTE : Adoptée à l'unanimité

11. Demande de Subventions pour le Séjour Culturel de 10 Jeunes Collégiens de Salies-du-Salat en Mongolie

Monsieur le Maire présente la demande de subvention émanant de Monsieur René SAVELLI, Président du Comité de Jumelage entre la Commune d'Auzas et la Commune de Bulgan, située dans le désert de Gobi en Mongolie.

Monsieur le Maire fait lecture de leurs précédents échanges culturels, notamment :

En 2011, la commune d'Auzas a reçu une délégation Mongole.

En 2012, une délégation d'Auzas s'est rendue à Bulgan.

En 2016, une nouvelle délégation d'Auzas a effectué un voyage à Bulgan.

En 2022, 7 collégiens Mongols, accompagnés par une professeure, le directeur du collège, et la vice-présidente de la région Umnugobi, ont visité Salies du Salat pour un échange inter-collèges.

Considérant qu'en 2024, 10 élèves du Collège de Salies du Salat, accompagnés par des professeurs et deux membres du Comité de Jumelage d'Auzas, se rendront à Bulgan pour un séjour de quinze jours. La langue de communication commune sera l'anglais.

Considérant que ces échanges sont une opportunité pour les jeunes de Salies du Salat d'acquérir une ouverture sur le monde et de découvrir une culture différente tout en renforçant les liens d'amitié entre nos deux communes ;

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

- **Décide** de participer financièrement au séjour des 10 jeunes du Collège de Salies du Salat en Mongolie, dans le cadre de l'échange culturel prévu en 2024 à hauteur de 300 €.
- **Dit** que la dépense correspondante sera inscrite au budget de la Commune.

VOTE : Adoptée à la majorité (Pour : 13, Contre : 0, Abstention : 1)

Pour : M. ATTANE Lionel, Mme BETTEGA Sylvie, M. BONDIER Roland, Mme CHAUBET Marie-Thérèse, M. CHENU Claude, M. DUPRAT Jean-Pierre, M. GASTALDELLO Thierry, Mme MARIGO Evelyne, Mme MORENO Dolorès, M. CHEVALIER Franck (représenté par Mme CHAUBET Marie-Thérèse), M. GOUSSE Xavier (représenté par M. DUPRAT Jean-Pierre), M. MILLET Alain (représenté par M. ATTANE Lionel), Mme SIRGAN Myriam (représentée par Mme MARIGO Evelyne)

Contre :

Abstention : M. CASONI François

- **AUTRES DOMAINES DE COMPETENCES - AUTRES DOMAINES DE COMPETENCE DES COMMUNES (9.1)**

12. Modification des statuts du Sicasmir

Suite à la demande d'adhésion des communes de ARLOS, BACHOS, BILLERE et FABAS, à la demande de retrait de la Communauté de Communes Cagire-Garonne-Salat et de la commune de Puymaurin les statuts du SICASMIR, approuvés par arrêté préfectoral du 13 Janvier 2023, nécessitent une modification.

Ce projet de modification porte également sur la transformation de fait du Sicasmir en syndicat de communes et sur les conditions de participation financière aux différents budgets.

Ainsi, lors de sa séance du 24 octobre 2023, le Comité Syndical du Sicasmir a approuvé la modification des statuts et leur nouvelle rédaction.

Conformément aux textes en vigueur, le Conseil Municipal dispose d'un délai de trois mois à compter de la notification de la délibération du Comité Syndical du 24 Octobre 2023, soit jusqu'au 25 Janvier 2024 pour donner son avis sur cette modification statutaire et le projet de statuts annexé à la présente délibération.

Les nouveaux statuts entreront en vigueur par arrêté préfectoral sous réserve de l'accord de la majorité qualifiée requise des assemblées délibérantes.

Après en avoir délibéré, il est proposé au Conseil Municipal

- **D'approuver** la modification des statuts du SICASMIR telle que présentée ;
- **D'approuver** le projet de statuts joint en annexe ;
- **D'acter** que les nouveaux statuts entreront en vigueur par arrêté préfectoral sous réserve de l'accord de la majorité qualifiée requise ;
- **D'autoriser** Madame / Monsieur le Maire à prendre toutes les dispositions relatives à l'exécution de la présente délibération ;
- **De notifier** la présente délibération à Monsieur le Sous-Préfet du département de la Haute- Garonne, arrondissement de Saint-Gaudens et à Madame la Présidente du Sicasmir ;

VOTE : Adoptée à l'unanimité

Questions diverses :

Commentaires du Conseil :

- La parcelle A 1304 a bien été vendue comme prévue en Conseil,
- Prosoluce : pas d'autres devis demandés pour l'instant,
- Rampe d'accès pour les personnes à mobilité réduite devant la médiathèque : la Communauté de Communes doit le faire.

**L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à :
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 : 07/11/2023
- La convocation du Conseil Municipal a été faite le : 30/10/2023
- La mention de cette convocation a été affichée en Mairie le : 30/10/2023

Fait à SALIES DU SALAT
Le Maire,



Jean-Pierre DUPRAT

Le Secrétaire,