

PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE DU CONSEIL MUNICIPAL DU 11 SEPTEMBRE 2026

L'an deux-mille vingt-six, le 11 septembre à 17 h 00, le conseil municipal régulièrement convoqué le 7 septembre 2026 s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Madame Tiphaine BARBEDETTE, Maire.

Présents :

Tiphaine BARBEDETTE Maire - André LATAPIE 1^{er} adjoint - Marie-Cécile LARENG 2^{ième} adjointe - Damien RIVA 3^{ième} adjoint - Jean-Noël LATAPIE - Valérie CAPDEJELLE - Elodie RANDOIN - Marie HOURCASTAGNOU - Manuel DESDEVISES - Denis HOURCASTAGNOU

Absent ayant donné procuration : Joël FEDACOU a donné procuration à Jean-Noël LATAPIE

Secrétaire de Séance : Marie HOURCASTAGNOU désignée par le conseil municipal

ORDRE DU JOUR :

- Création emploi permanent de secrétaire générale de mairie – Grade Adjoint administratif principal 2^{ième} classe ;
- Révision mise en place du RIFSEEP ;
- Convention de mandat pour l'établissement et l'émission de la facturation par l'Office national des forêts pour des recettes issues des ventes de bois ;
- Fonds de concours 2023-2026 au profit des communes membres de la CCPVG ;
- Informations sur FAR 2024 et 2026 ;
- Subvention Comité des Fêtes ;
- Mise en place application PanneauPocket ;
- Information sur le fonctionnement de la commission : Embellissement, animation, communication et liens sociaux et repas du 2 octobre 2026.

Le procès-verbal de la séance précédente est approuvé à l'unanimité.

36-2026 : CRÉATION D'EMPLOI PERMANENT DE SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DE MAIRIE – GRADE ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 2^{ième} CLASSE

La maire informe l'assemblée :

Conformément à l'article L.313-1 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.

Vu le code général de la fonction publique, notamment son article L332-8 7° ;

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet, le cas échéant ;

Vu le budget de la collectivité ;

Vu le tableau actuel des effectifs de la collectivité ;

Considérant que la commune d'Ayzac-Ost compte moins de 2 000 habitants.

CONSIDÉRANT la nécessité de créer un emploi permanent au grade de **d'Adjoint Administratif principal de 2^{ème} classe** à temps non complet à hauteur de **30 h 00 minutes hebdomadaires**, relevant de la catégorie hiérarchique **C**, afin d'assurer les fonctions de **Secrétaire Générale de Mairie**,

CONSIDÉRANT que si l'emploi concerné n'est pas pourvu par un fonctionnaire, il peut être occupé par un agent contractuel en application de l'article L332-8 7° du code général de la fonction publique précité qui autorise le recrutement d'un agent contractuel pour les emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants,

Après en avoir délibéré le conseil municipal à l'unanimité :

- Décide de créer un emploi permanent au grade de **d'Adjoint Administratif principal de 2^{ème} classe** à temps non complet à hauteur de **30 heures 00 minutes hebdomadaires** (soit 30/35^{ème} d'un temps plein) afin d'assurer les fonctions de **Secrétaire Générale de Mairie**, relevant de la catégorie hiérarchique **C** et étant précisé que les conditions de qualification sont définies réglementairement et correspondent au grade statutaire retenu,
- Se réserve la possibilité de recruter un agent contractuel en vertu de l'article L332-8 7° du code la fonction publique susvisé,
- Charge la maire, de procéder à toutes les démarches nécessaires au recrutement de l'agent.
- En cas de recrutement d'un agent contractuel :
 - ✓ Précise que l'emploi permanent devant être créé est justifié par le fait que la commune compte moins de 2 000 habitants,
 - ✓ L'agent devra justifier d'un diplôme de niveau 4 ou d'une expérience professionnelle dans le secteur administratif des collectivités.
 - ✓ La rémunération sera calculée par référence à la grille indiciaire du grade de recrutement.
 - ✓ Précise que le recrutement de l'agent contractuel sera prononcé à l'issue d'une procédure prévue par les décrets n°2019-1414 du 19 décembre 2019 et n°88-145 du 15 février 1988, ceci afin de garantir l'égal accès aux emplois publics.
- Précise que les crédits nécessaires sont inscrits au budget.

TABLEAU DES EMPLOIS PERMANENTS au 11 septembre 2026

CADRES OU EMPLOIS N° Délibération et date (création emploi)	CATÉGORIE	EFFECTIF	DURÉE HEBDOMAIRE DE SERVICE
Filière administrative			
Attaché (N°03-2023 du 24.01.2023 et N°13-2025 du 13.03.2025)	A	1	28 heures (Titulaire)
Rédacteur (N°29-2026 du 26.06.2026)	B	1	30 heures (Titulaire)
Adjoint administratif principal de 2^{ème} classe (N°36-2026 du 11.09.2026)	C	1	30 heures (Titulaire)
Filière technique			
Adjoint Technique Principal de 1^{ère} classe (N°07-2022 du 17.03.2022)	C	1	35 heures (Titulaire)

37-2026 : RÉVISION MISE EN PLACE DU RIFSEEP

Vu le code général de la fonction publique et notamment les articles, L. 712-1, L714-4 à L714-13,

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'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés (le cas échéant, selon le choix de la collectivité),

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),

Sous réserve de l'avis favorable du comité social territorial (CST) prévu le 29 septembre 2026 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 d'AYZAC-OST ;

La maire propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution à compter du 1^{er} octobre 2026 (cette nouvelle délibération abroge les délibérations antérieures).

ARTICLE 1 : LES BÉNÉFICIAIRES

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires et stagiaires exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

Le RIFSEEP pourra être versé aux agents contractuels de droit public. Les agents de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- *attachés territoriaux (Filière administrative) ;*
- *rédacteurs territoriaux (Filière administrative) ;*
- *adjoints administratifs territoriaux (Filière administrative) ;*
- *adjoints techniques territoriaux (Filière technique) ;*

ARTICLE 2 : MODALITÉS DE VERSEMENT

Les montants des indemnités seront revalorisés automatiquement suivant l'évolution du point d'indice de la fonction publique toutes les fois où le montant des primes et indemnités instituées est lié à ce point ou en cas de changement dans les conditions fixées par les textes réglementaires applicables pour les primes et indemnités établies par référence à des taux forfaitaires non indexés sur la valeur du point de la fonction publique.

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 structure publique

territoriale 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, le RIFSEEP sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- le congé de maladie ordinaire (traitement maintenu à 90 % pendant les 3 premiers mois puis réduit de moitié pour les 9 mois suivants) ;
- les congés annuels (plein traitement) ;
- les congés pour accident de service ou maladie professionnelle (plein traitement) ;
- les congés de maternité, de paternité et d'adoption (plein traitement) ;
- le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) (maintenu dans les mêmes proportions que le traitement).
- Temps partiel thérapeutique (maintenu dans les mêmes proportions que le traitement).

Il sera suspendu en cas congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

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

ARTICLE 3 : MAINTIEN A TITRE INDIVIDUEL

Les organes délibérants des structures publiques territoriales peuvent décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence (article L.714-8 du code général de la fonction publique).

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 (*son versement est facultatif*).

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 :
 - niveau hiérarchique
 - nombre de collaborateurs encadrés directement et indirectement
 - type de collaborateurs encadrés
 - niveau d'encadrement
 - niveau de responsabilités liés aux missions (humaine, financière, juridique...)
 - délégation de signature
 - organisation du travail des agents, gestion des plannings
 - supervision, accompagnement d'autrui, tutorat
 - conduite de projet
 - préparation de réunion

- conseil aux élus.
- de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
 - technicité/niveau de difficulté
 - champ d'application/polyvalence
 - pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier)
 - diplôme
 - habilitation/certification
 - actualisation des connaissances
 - connaissances requise
 - rareté de l'expertise
 - autonomie
- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
 - relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)
 - risque d'agression physique
 - risque d'agression verbale
 - exposition aux risques de contagions
 - risque de blessure
 - itinérance/déplacements
 - variabilité des horaires
 - contraintes météorologiques
 - travail posté
 - obligation d'assister aux instances
 - engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commande, actes d'engagement...)
 - engagement de la responsabilité juridique
 - acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)
 - sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime
 - gestion de l'économat (stock, parc automobile)
 - impact sur l'image de la collectivité.

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui est assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur :

- le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste ;
- sa capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (communication de son savoir à autrui, initiative de proposition,...) ;
- les formations suivies visant à perfectionner les compétences liées au poste ;
- la connaissance de son environnement de travail.

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.

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.

Plus généralement, seront appréciés :

- *la valeur professionnelle de l'agent ;*
- *son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;*
- *son sens du service public ;*
- *sa capacité à travailler en équipe ;*
- *sa contribution au collectif de travail ;*
- *sa capacité à s'adapter aux exigences du poste à coopérer avec des partenaires internes ou externes comme son implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel.*

Le CIA est versé mensuellement.

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.

ARTICLE 7 : RÉPARTITION PAR GROUPES DE FONCTIONS (IFSE et CIA)

Cat	Groupe	Intitulé de Fonctions	Cadre d'emplois	Montants annuels plafonds (IFSE+CIA)		Plafonds indicatifs de la collectivité (IFSE+CIA)	Plafonds indicatifs réglementaires (IFSE+CIA) (à préciser en fonction du cadre d'emplois)
				Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA		
A	Filière Administrative A3	Responsable administratif et financier	Attaché	25 500 €	4 500 €	30 000 €	30 000 €
B	Filière Administrative B1	Secrétaire générale de mairie	Rédacteur	17 480 €	2 380 €	19 860 €	19 860 €
C	Filière Administrative C2	Secrétaire de Mairie	Adjoint Administratif	10 800	1 200 €	12 000 €	12 000 €
C	Filière Technique C2	Agent polyvalent des services techniques	Adjoint Technique	10 800	1 200 €	12 000 €	12 000 €

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 (*sélectionner les primes concernées*) :

- *l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ;*
- *l'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;*

Sous réserve de confirmation, il est cumulable avec :

- *la prime d'intéressement à la performance collective des services ;*
- *la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;*
- *l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.*

Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante à l'unanimité 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 la 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 ;
- que la présente délibération abroge les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire ;
- de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

CONVENTION DE MANDAT POUR L'ÉTABLISSEMENT ET L'ÉMISSION DE LA FACTURATION PAR L'OFFICE NATIONAL DES FORÊTS POUR DES RECETTES ISSUES DES VENTES DE BOIS

Le point est reporté au prochain conseil municipal, dans l'attente d'informations complémentaires, nécessaires à son examen.

38-2026 : FONDS DE CONCOURS 2023-2026 AU PROFIT DES COMMUNES MEMBRES DE LA CCPVG

Dans le cadre du déploiement de sa politique de développement territorial, la communauté de communes Pyrénées Vallées des Gaves accompagne ses communes membres dans leur projet :

- Apport d'un soutien en ingénierie financière, en partenariat avec le PETR Plaine et Vallées de Bigorre ;
- Participation aux financements des projets à travers des fonds de concours.

Madame la Maire informe le conseil municipal qu'il convient de déposer une demande d'aide pour le projet suivant :

- **Réhabilitation énergétique du bâtiment de la Mairie.**

En effet, l'entrée du secrétariat de mairie ne dispose actuellement d'aucun volet ni dispositif permettant de limiter les apports solaires et les échanges thermiques avec l'extérieur. Cette situation entraîne une importante montée en température des locaux lors des périodes de fortes chaleurs et une perte d'énergie lors des saisons froides.

La porte d'entrée située à l'arrière de la mairie (entrée principale des logements communaux) ainsi que la porte d'entrée située à l'arrière de l'école feront également l'objet d'une intervention afin de renforcer leur isolation thermique et de limiter les échanges de chaleur avec l'extérieur et une perte d'énergie.

Au regard de la répétition des épisodes de canicule et de l'augmentation des températures estivales, il apparaît nécessaire d'améliorer la protection thermique de ces accès, afin de préserver le confort des agents communaux, des élus, des enfants et des usagers accueillis.

L'opération s'inscrit dans une démarche énergétique et d'adaptation des bâtiments communaux aux effets du changement climatique.

Après délibération le Conseil Municipal à la majorité (8 pour, 2 contre, 1 abstention) :

- Approuve la sollicitation du fonds de concours de la CCPVG pour l'opération citée ci-dessus ;
- Mandate Mme la Maire pour déposer le formulaire de demande et signer tout document afférent à cette demande.

INFORMATIONS SUR FAR 2024 ET 2026

FAR 2024 : Enveloppe restante 5 000 €.

Les conseillers émettent des idées d'aménagement possibles : poubelles à différents endroits du village, reconstruction d'un muret, débouchage des rigoles au chemin des Arrous...

Proposition de faire le tour du village avec tous les conseillers pour voir ce qu'il y aurait à faire et prioriser. 2 dates ont été retenues : 14 septembre et 25 septembre. Il sera ensuite établi ce qui rentre dans le FAR 2024 et 2026.

SUBVENTION COMITE DES FÊTES

Le point est reporté au prochain conseil municipal, dans l'attente d'informations complémentaires, nécessaires à son examen.

MISE EN PLACE APPLICATION PANNEAUPOCKET

Rapporteur : Denis HOURCASTAGNOU

Compte-rendu de présentation sur le fonctionnement de l'application Panneapocket.

Il existe différents tarifs suivant la version choisie. Il est acté la mise en place de Panneapocket.

La séance est levée à 20 h 45

Le prochain conseil municipal se tiendra le 13 octobre à 20 h.

DÉLIBÉRATIONS

36-2026 : CRÉATION D'EMPLOI PERMANENT DE SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DE MAIRIE – GRADE ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 2^{ième} CLASSE

37-2026 : RÉVISION MISE EN PLACE DU RIFSEEP

38-2026 : FONDS DE CONCOURS 2023-2026 AU PROFIT DES COMMUNES MEMBRES DE LA CCPVG

Nom	Fonction	Signature
Tiphaine BARBEDETTE	Maire	
Marie HOURCASTAGNOU	Secrétaire de séance	