



Envoyé en préfecture le 31/01/2024
Reçu en préfecture le 31/01/2024
Publié le 31/01/24
ID : 031-213104219-20240130-DEL2024_01_12-DE

Folio 2023-1

REPUBLIQUE FRANCAISE DEPARTEMENT HAUTE - GARONNE	EXTRAIT DU REGISTRE des DELIBERATIONS du CONSEIL MUNICIPAL de la COMMUNE de PINS-JUSTARET
---	--

NOMBRE DE MEMBRES			SEANCE du 30 janvier 2024
Afférents au Conseil Municipal	En exercice	Qui ont pris part à la délibération	L'an deux mille vingt-quatre et le trente janvier à dix-huit heures Le Conseil Municipal de la commune, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans la salle du Conseil Municipal de la commune, sous la présidence de M. Philippe GUERRIOT, Maire.
27	27	26	
DATE DE LA CONVOCATION			
24 janvier 2024			
DATE D'AFFICHAGE			
24 janvier 2024			

Etaient présents

Mesdames GAMBET, TARDIEU, MARTIN-RECUR, PEREZ, COMBA, ABADIE, LAFONT, MARTY,
SAUVAGE, RAHIN, VIOLTON, BESOMBES, COUESNON
Messieurs GUERRIOT, GAROUSTE, RENOUX, BONTEMPS, MIJOLE, GOUSSET, MORANDIN,
CHARRON, BERGONZAT

Procurations

M. CARRIERE avait donné procuration à M. GAROUSTE
M. PERON avait donné procuration à Mme MARTY
Mme PRADERE avait donné procuration à M. MORANDIN
Mme BEGUE avait donné procuration à M. CHARRON

Absents

M. PIRIOU

Mme TARDIEU a été élue secrétaire de séance à l'unanimité (24 voix pour).

DELIBERATION N°2024-01-12

**Mise en place du R.I.F.S.E.E.P.
Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions,
des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel**

Introduction au projet de délibération

Monsieur le Maire rappelle à l'assemblée que le régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux est fixé par équivalence de corps et cadres d'emplois avec les agents de l'Etat.

Le régime indemnitaire actuellement en vigueur applicable au personnel communal relève des dispositions de la délibération n° 2014-07-03 du 22 juillet 2014, complétée par la délibération n° 2021-07-15 en date du 15 décembre 2021 précisant les modalités de réalisation et de compensation des heures complémentaires et supplémentaires.



Envoyé en préfecture le 31/01/2024

Reçu en préfecture le 31/01/2024

Publié le 31/01/24

Besref
Levraut

ID : 031-213104219-20240130-DEL2024_01_12-DE

Folio 2023-2

Aussi, afin de prendre en compte les différentes évolutions réglementaires, il convient de mettre en place le nouveau Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (R.I.F.S.E.E.P), applicable aux filières et cadres d'emplois concernés, et de maintenir les dispositions antérieures dans le cas contraire.

Monsieur le Maire propose à l'assemblée la délibération suivante.

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code 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 du maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaires dans certaines situations de congés,

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un Régime Indemnitaires 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 indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel,

Vu les avis du Comité Social Territorial en date du 05/12/2023 et du 18/12/2023 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 Pins-Justaret,

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

ARTICLE 1 : LES BENEFICIAIRES

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

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

<i>*Filières</i>	<i>Catégorie d'Emplois</i>	<i>Cadres d'emplois</i>
<i>Administrative</i>	<i>A</i>	<i>Attachés Territoriaux</i>



Envoyé en préfecture le 31/01/2024

Reçu en préfecture le 31/01/2024

Publié le 31/01/2024

ID : 031-213104219-20240130-DEL2024_01_12-DE



Folio 2023-3

	B	Rédacteurs Territoriaux
	C	Adjoints Administratifs Territoriaux
Technique	A	Ingénieurs Territoriaux
	B	Techniciens Territoriaux
	C	Agents de Maîtrise Territoriaux
		Adjoints Techniques Territoriaux
Culturelle	B	Assistants Territoriaux de conservation du Patrimoine et des Bibliothèques
	C	Adjoints Territoriaux du Patrimoine

*Le RIFSEEP n'est à ce jour pas applicable au cadre d'emplois de la filière Police Municipale

ARTICLE 2 : STRUCTURE DU R.I.F.S.E.E.P.

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- L'Indemnité de Fonctions, 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 3 : MODALITES 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, et 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 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 maintenue dans les mêmes conditions que le traitement, durant :

- le temps partiel thérapeutique ;
- 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 ;
- les périodes de préparation au reclassement (PPR).

Le C.I.A. (Complément Indemnitaire Annuel) a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciée au titre de la période antérieure.

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



Envoyé en préfecture le 31/01/2024

Reçu en préfecture le 31/01/2024

Publié le

31/1/24

Besler
Levrault

ID : 031-213104219-20240130-DEL2024_01_12-DE

Folio 2023-4

Toutefois, conformément à l'article 2 du décret 2010-997 du 26/08/2010 susvisé, l'agent bénéficiant d'un congé de longue maladie, de longue durée, et de grave maladie, à la suite d'une demande présentée durant l'un des congés ouvrant droit au maintien, conserve le bénéfice des primes et indemnités qui avaient été maintenues.

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera maintenu en cas de congés annuels, de périodes de formation obligatoire, d'autorisations spéciales d'absences, de congés liés à la parentalité : congés de maternité, de paternité, d'adoption 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 : MAINTIEN A 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 et/ou jusqu'à ce que le nouveau régime indemnitaire calculé soit égal ou supérieur au régime antérieur.

Ce montant est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

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.

5-1 - Les fonctions exercées 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.



Envoyé en préfecture le 31/01/2024

Reçu en préfecture le 31/01/2024

Publié le 31/01/24

ID : 031-213104219-20240130-DEL2024_01_12-DE

Berger
Levrault

Folio 2023-5

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.
Nombre de collaborateurs encadrés (indirectement ou directement)	Agents directement sous sa responsabilité
Type de collaborateurs encadrés	Cadres dirigeants, cadres de proximité, agents d'exécution,)
Niveaux d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en termes d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement)
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 la mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques et juridiques



Envoyé en préfecture le 31/01/2024

Reçu en préfecture le 31/01/2024

Publié le 31/01/24

ID : 031-213104219-20240130-DEL2024_01_12-DE



Folio 2023-6

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 (ex : un DGS étant généraliste, une simple maîtrise est attendue, car il s'appuie sur des experts pour les sujets pointus)
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 »
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 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)
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
Rareté de l'expertise	Il s'agit 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 (ex : pour un juriste marchés publics, indispensable vu les évolutions régulières de la réglementation)

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 de 3 maximum)
Risque d'agression physique	A déterminer par la collectivité : fréquent, ponctuel, rare.....



Envoyé en préfecture le 31/01/2024

Reçu en préfecture le 31/01/2024

Publié le 31/01/24

ID : 031-213104219-20240130-DEL2024_01_12-DE

Berger
Levalet

Folio 2023-7

Risque d'agression verbale	A déterminer par la collectivité : fréquent, ponctuel, rare.....
Exposition aux risques de contagions	A déterminer par la collectivité : fréquent, ponctuel, rare.....
Risque de blessure	A déterminer par la collectivité : 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 itinérante
Variabilité des horaires	A déterminer par la collectivité : fréquent, ponctuel, rare....
Contraintes météorologiques	A déterminer par la collectivité : fortes, faibles (ponctuelles), 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, conseil d'école,
Engagement de la responsabilité financière (régie, bons de commandes, actes d'engagement.....)	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
Engagement de la responsabilité juridique	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
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)

- **5-2- 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 :
 - o L'élargissement des compétences ;
 - o L'approfondissement des savoirs ;
 - o La consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- En cas de changement de fonctions ;



Envoyé en préfecture le 31/01/2024

Reçu en préfecture le 31/01/2024

Publié le 31/01/24

ID : 031-213104219-20240130-DEL2024_01_12-DE



Folio 2023-8

- 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 C.I.A. 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 C.I.A.	Définition du critère
Compétences professionnelles et techniques	
Connaissance et savoir-faire techniques	Connaissances règlementaires 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
Recherche d'efficacité du service rendu	Capacité à prendre en compte la finalité de son activité et à rechercher la qualité du service rendu



Envoyé en préfecture le 31/01/2024

Reçu en préfecture le 31/01/2024

Publié le 31/01/24

ID : 031-213104219-20240130-DEL2024_01_12-DE

Berger
Levyat

Folio 2023-9

Critères d'évaluation C.I.A.	Définition du critère
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, 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 formation des agents et à proposer des actions adaptées
Fixer des objectifs	Capacité à décliner les objectifs du service en objectifs individuels et à 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 C.I.A. est versé annuellement au cours du 3^{ème} trimestre de l'année suivante (N+1).

Toutefois, dans le cas de radiation des effectifs de la collectivité avant la période précitée, le versement du CIA pourra être anticipé et son montant sera donc proratisé pour une année incomplète.



Envoyé en préfecture le 31/01/2024

Reçu en préfecture le 31/01/2024

Publié le

31/01/24

Berger
Levrault

ID : 031-213104219-20240130-DEL2024_01_12-DE

Folio 2023-10

ARTICLE 7 : Répartition par groupe de fonctions (IFSE et CIA)

Cat.	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de fonctions	Plafonds réglementaires en € IFSE	Plafonds réglementaires en € CIA	Plafonds Règlementaires en € (IFSE+CIA)
A	Groupe 1	Attaché	Direction Générale	36 210	6 390	42600
	Groupe 2	Attachés Ingénieurs	Encadrement de service	32 130 40 290	5 670 7 110	37800 47400
B	Groupe 1	Rédacteurs Techniciens Assistant Conservat° P/B	Encadrement de service Expertise	17 480 19 660 16 720	2 380 2 680 2 280	19860 22340 19000
	Groupe 2	Rédacteurs Techniciens Assistant Conservat° P/B	Coordination Expertise intermédiaire	16 015 18 580 14 960	2 185 2 535 2 040	18200 21115 17000
C	Groupe 1	Adjoints administratifs Agent de maîtrise Adjoints techniques Adjoints du patrimoine	Coordination intermédiaire	11 340	1 260	12600
	Groupe 2	Adjoints administratifs Adjoints techniques Adjoints du patrimoine	Fonctions opérationnelles qualifiées Fonctions d'exécution	10 800	1 200	12000

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 horaire pour travail normal de nuit ;
- L'indemnité horaire pour travail dominical régulier ;
- L'indemnité pour service de jour férié ;
- L'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ;
- L'indemnité d'astreinte ;
- L'indemnité de permanence ;
- L'indemnité d'intervention ;
- L'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;
- Les primes régies par l'article L.714-11 du code général de la fonction publique (prime annuelle, 13èmois...) ;
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;



Envoyé en préfecture le 31/01/2024

Reçu en préfecture le 31/01/2024

Publié le 31/1/24



ID : 031-213104219-20240130-DEL2024_01_12-DE

Folio 2023-11

Le conseil municipal,

Après en avoir délibéré,

A l'unanimité (26 voix pour),

DECIDE

- **D'instaurer** un Régime Indemnitare tenant compte des 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 versé aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- **De maintenir :**
 - **La délibération antérieure n° 2014-07-03 du 22/07/2014** comme indiqué ci-après :
 - pour les agents relevant des cadres d'emplois exclus à ce jour par le dispositif RIFSEEP (Police Municipale) –
 - Titre 1 - Article 3 relatif aux agents pouvant percevoir les I.H.T.S.
 - Titre 1 – Article 5 pour le versement de l'I.A.T (Agents de Police Municipale)
 - Titre 3 – Indemnités propres à la Filière Police Municipale
 - Titre 5 – Article 13.2 – Indemnité Forfaitaire Complémentaire pour Elections
 - Titre 5 – Article 13.3 – La prime de Responsabilité des emplois administratifs de direction
 - Titre 6 – Article 14 – Prime Annuelle dite « 13^{ème} mois » (article L.714-11 du code général de la fonction publique)
 - **La délibération antérieure n° 2021-07-15 du 15/12/2021** précisant les modalités de réalisation et de compensation des heures complémentaires et supplémentaires,
- **De prévoir** et d'inscrire les crédits correspondants au budget de la commune.
- **Que les dispositions de la présente délibération prendront effet au plus tôt au 01/04/2024** (et après transmission de la délibération au représentant de l'Etat pour contrôle de légalité).

Ainsi fait et délibéré à Pins-Justaret, le 30 janvier 2024
Pour copie conforme au registre

Le Maire,

Philippe GUERRIOT

