

Procès-verbal du Conseil Municipal

Commune de Stenay

Séance du 01 avril 2025

L'an deux mille vingt-cinq et le 01 avril 2025 à 20h00, le Conseil Municipal de cette Commune, appelé à siéger régulièrement par l'envoi d'une convocation en date du 26 mars 2025, accompagnée des rapports subséquents et adressée dans les formes de l'article L. 2121-11 al. 2 du Code général des collectivités territoriales, s'est réuni dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Monsieur PERRIN Stéphane, Maire.

COMMANDE PUBLIQUE

URBANISME

DOMAINE ET PATRIMOINE

05 - Convention d'occupation du domaine public entre la Commune et l'indivision CHEVALIER-PIEROT (annule et remplace)

21 - Tarifs et intervention des services eau et assainissement pour 2025 (modification n° 1)

FONCTION PUBLIQUE

02 – Instauration du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (modification n° 3)

03 - Instauration d'une indemnité spéciale de fonction et d'engagement pour les agents de la filière police municipale (modification n° 2)

04 – Contrats et tableau des emplois

INSTITUTIONS ET VIE POLITIQUE

07 – Élection d'un président de séance

LIBERTES PUBLIQUES ET POUVOIRS DE POLICE

FINANCES LOCALES

06 - Encaissement d'indemnité suite à reconnaissance du préjudice moral – STENAY c/ Laetitia GARNON

08 – Compte financier unique 2024 – Budget Principal

09 – Compte financier unique 2024 – Budget Service des Eaux

10 – Compte financier unique 2024 – Budget Service Assainissement

11 – Compte financier unique 2024 – Budget « Lotissement Les Vergers »

12 – Affectation et report des résultats de l'exercice 2024 au Budget Primitif 2025 – Budget Principal

13 - Affectation et report des résultats de l'exercice 2024 au Budget Primitif 2025 – Budget Service des Eaux

14 - Affectation et report des résultats de l'exercice 2024 au Budget Primitif 2025 – Budget Service Assainissement

15 - Affectation et report des résultats de l'exercice 2024 au Budget Primitif 2025 – Budget « Lotissement Les Vergers »

16 – Vote des taux

17 – Budget Primitif 2025 – Budget Principal

18 - Budget Primitif 2025 – Budget Service des Eaux

19 - Budget Primitif 2025 – Budget Service Assainissement

20 - Budget Primitif 2025 – Budget « Lotissement Les Vergers »

22 – Admissions en non-valeur

DOMAINES DE COMPETENCES PAR THEMES

AUTRES DOMAINES DE COMPETENCES

01 - Modification n° 3 du Règlement intérieur de la Commune

PRESENTS : M. PERRIN S. ; Mme DAUNOIS C. ; M. LEGER D. ; M. COLLET M. ; M. LEBRUN J-M ; M. CROS J-N ; M. GALOUYE P. ; Mme ARNOULD L. ; Mme DABBOUR-LHOTEL M. ; Mme VALIBOUZE O. ; M. REMY D. ; M. CULOT-PONCE H. ; M. MESIERES P. ; M. CARDINALI Y.

ABSENTS EXCUSES : Mme PICART M. ; Mme GEOFFROY C. ; Mme TRUBERT C. ; GIANNINI C. ; Mme BOKSEBELD V. ; Mme ARVIS S. ; Mme VILLAIN L.

ABSENTS :

PROCURATIONS : De Mme G. THOUVENIN à M. J.N CROS ; De M. COLLET R. à O. VALIBOUZE ;

Le PV n'ayant pas encore été signé par la secrétaire de la séance du 26 février 2025. M. Le Maire propose de repousser son adoption. Le Conseil est d'accord.

M. MESIERES P. est nommé secrétaire de séance.

Rapport n° 01
Modification n° 3 du Règlement Intérieur de la Commune

- Vu** le Code général des collectivités territoriales ;
Vu le Code général de la fonction publique ;
Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale ;
Vu les articles L. 3121-1 à L. 3121-4 et L. 1321-1 du Code du travail ;
Vu les délibérations N° 20240215-04 du 09 février 2024 et N° 20240522-05 du 22 mai 2024, N° 20240918-04 du 18 septembre 2024 ;
Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial de Meuse en date du 17 septembre 2024 ;
Vu Sous réserve de l'avis favorable du Comité Social Territorial de Meuse en date du 03 avril 2025 ;

Considérant qu'il appartient à l'autorité territoriale d'adopter le règlement intérieur afin de régir le fonctionnement des services communaux.

Monsieur le Maire propose de modifier le Règlement intérieur comme suit :

Est modifié l'article 8.1 relatif à la pause méridienne en supprimant les deux points sur les lieux de restauration.

Est modifié l'article 16 relatif aux congés maladie en supprimant les différents textes qui sont remplacés par quatre tableaux représentant chacun le régime de prise en charge des congés maladie.

L'article 28 est renommé ainsi « Les règles relatives à l'hygiène des locaux ».

Sont ajoutés à l'article 28, trois nouveaux articles qui sont les suivants : « Article 28.1 - Le maintien en état de fonctionnement et de propreté », « Article 28.2 – salle de repas » et « Article 28.3 – Armoires individuelles »

Enfin, sont modifiés les articles 34, 34.1 et 34.2 en retirant des informations spécifiques mais en gardant les informations générales. En parallèle de ces articles, est créé un « règlement addiction et travail » qui sera joint au présent règlement.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal à l'unanimité :

- **ACCEPTE** les modifications telles que présentées ;
- **APPLIQUE** ces modifications à compter du 1^{er} avril 2025 ;
- **AUTORISE** le Maire à entreprendre toutes les démarches administratives, techniques et financières et à signer tous les documents nécessaires à l'application de la décision précitée.

Mme VALIBOUZE demande si ce nouveau règlement sera appliqué.

M. Le Maire répond par l'affirmatif en complétant que ce règlement, comme bien d'autres, a d'abord une vocation préventive. L'objectif est de sensibiliser les agents aux addictions qui pourraient avoir des conséquences graves.

Mme VALIBOUZE demande s'il sera communiqué.



M. CROS répond aussi par l'affirmatif en expliquant qu'il s'agit de protéger tant l'agent que la Commune. Celui-ci sera affiché dans les lieux de travail et de vie sociale et mis en ligne sur le serveur donc accessible aux agents.

Par ailleurs, M. le Directeur précise que des contrôles pourront être mis en place afin de voir si les agents respectent ou non ce nouveau règlement selon la procédure mise en place par celui-ci.

Rapport n° 02

Instauration du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (modification n° 3)

- Vu** le Code général des collectivités territoriales ;
Vu les articles L. 712-1, L. 712-2, L. 714-1, L. 714-4 et suivants du 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 CGFP ;
Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;
Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;
Vu la circulaire relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;
Vu la délibération du Conseil municipal du 15 février 2024 (N° 20240215-02) ;
Vu l'avis favorable du comité social territorial en date du 12 février 2024 ;
Vu l'avis favorable du comité social territorial en date du 17 septembre 2024 ;
Vu la délibération du Conseil municipal du 18 septembre 2024 (N° 20240918-09) ;
Vu l'avis favorable du comité social territorial en date du 17 décembre 2024 ;
Vu la délibération du Conseil municipal du 23 décembre 2024 (N° 20241223-01) ;
Vu Sous réserve de l'avis favorable du Comité Social Territorial de Meuse en date du 03 avril 2025 ;

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

Le Maire propose, à l'assemblée délibérante, de modifier l'article 8.3 relatif au CIA en scindant en deux l'article 8.3.3 par la création des articles suivants : l'article 8.3.3.1 relatif aux critères pour le personnel encadrant et l'article 8.3.3.2 relatif aux critères pour les autres agents. Est également scindé en deux articles, l'article 8.3.4 par la création des articles suivants : l'article 8.3.4.1 relatif au barème à points pour le personnel encadrant et l'article 8.3.4.2 relatif au barème à points pour les autres agents.

Article 1 – Anciennes dispositions

Les anciennes délibérations instaurant le RIFSEEP et le CIA ainsi que leurs modifications sont abrogées.

L'abrogation concerne les délibérations suivantes : N° 201612210-01, N° 20201221-10, N° 20210222-03, N° 20210419-09, N° 20210909-02, N° 20230609-02 et N° 20230905-10.

Article 2 – Instauration du RIFSEEP

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est instauré en lieu et place de l'ancien régime indemnitaire.

Article 3 – Les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux fonctionnaires titulaires et stagiaires de la fonction publique ainsi que les contractuels de droit public sans condition d'ancienneté.

Ne peuvent prétendre au RIFSEEP toutes les autres personnes ne rentrant pas dans les catégories citées plus haut (par exemple : les apprentis, les contractuels de droit privé, ...). Sont également exclus du régime, les sapeurs-pompiers et les agents de police municipale selon les dispositions en vigueur.

Article 4 – La structure du RIFSEEP

Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel est composé des deux parts suivantes :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire ;
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Article 5 – 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 montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet (35/35^e). 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.

Article 6 – Définitions des groupes de fonctions et des critères de classement

Article 6.1 – Définition des groupes de fonction

Les fonctions d'un cadre emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

1. Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
2. Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
3. Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Article 6.2 – Définition des critères pour la classification des emplois dans les groupes de fonctions

Critère professionnel 1	Critère professionnel 2	Critère professionnel 3
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
Définition	Définition	Définition
Tenir compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien	Valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent	Contraintes particulières liées au poste : physiques, responsabilités prononcées, lieux d'affectation, ...

Article 7 – Mise en place de l'IFSE

Article 7.1 – Le principe

L'IFSE a pour objet de valoriser l'exercice des fonctions et repose sur la nature des fonctions exercées par les agents ainsi que sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise dans l'exercice de leurs fonctions.

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents relevant d'un même cadre d'emplois. Chaque cadre d'emplois de la collectivité est réparti en différents groupes de fonctions selon des critères professionnels.

Article 7.2 – Attribution individuelle de l'IFSE

L'attribution individuelle de l'IFSE est versée mensuellement et est établie selon les modalités de versement fixé à l'article 5 de la présente délibération.

Au regard de sa fiche de poste, l'autorité territoriale procède au rattachement de l'agent à un groupe de fonctions selon l'emploi qu'il occupe conformément à la répartition des groupes de fonctions pour chaque cadre d'emplois définie par la présente délibération.

Sur la base de ce rattachement, l'autorité territoriale attribue individuellement l'IFSE à chaque agent dans la limite du plafond individuel annuel figurant à l'article 9 de la présente délibération.

Le montant individuel d'IFSE attribué à chaque agent fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ;
- En cas de changement de grade à la suite de la promotion ;
- Au moins tous les 4 ans ou, à défaut de changement de fonctions ou de grade, et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent conformément aux critères figurant dans la présente délibération.

Article 7.3 – Critères d'évaluation de l'IFSE

Article 7.3.1 – Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception

Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère	Échelle d'évaluation
Niveau hiérarchique	Niveau du poste dans l'organigramme	Direction générale
		Responsable d'un service
		Coordination
		Chargé(e) de mission
		Chef d'équipe
Nombre de collaborateurs	Agents directement sous sa responsabilité	Agents d'exécution
		21 et plus
		11 à 21
		6 à 10
		1 à 5
		0
		Cadres dirigeants

Type de collaborateurs encadrés		Cadres intermédiaires
		Cadres de proximité
		Agents d'exécution
		Aucun
Niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en termes d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement)	Stratégique
		Opérationnel
		Intermédiaire
		De proximité
		De coordination
		Aucun
Organisation du travail des agents, gestion des plannings	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service	Oui
		Non
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	Oui
		Non
Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)		Déterminant
		Fort
		Modéré
		Faible
		Inexistant
Délégation de signature	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature	Oui
		Non
Conduite de projet	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini	Oui
		Non
Préparation et/ou de animation 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	Oui

	l'expression de tous et en reformulant les conclusions (oui/non)	Non
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 (oui/non)	Oui
		Non

Article 7.3.2 – Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère	
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"	Monométier
	Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "plurimétiers"	Plurimétiers
Pratique et maîtrise d'un outil métier (Ex : logiciel métier)	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel dans le cadre de ses activités	Oui
		Non
Diplôme	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste	Niveau I : bac +5 et plus
		Niveau II : bac +3 ou 4
		Niveau III : bac +2
		Niveau IV : bac ou équivalent
		Niveau V : CAP ou BEP
Habilitation/certification	Le poste nécessite-t-il une habilitation et ou une certification ? (Ex : permis CACES, habilitation électrique,	Oui

	habilitation HACCP, certification qualité, autorisation de conduite, ...)	Non
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)	Indispensable
		Nécessaire
		Encouragée
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)	Expertise
		Maîtrise
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)	Oui
		Non
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

Article 7.3.3 – Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère	
Relations externes/internes (typologie interlocuteurs) des	Variété des interlocuteurs	Élus
		Administrés
		Partenaires extérieurs
Risque d'agression physique		Fréquent
		Ponctuel
		Rare
		Inexistant
Risque d'agression verbale		Fréquent
		Ponctuel
		Rare
		Inexistant
Exposition aux risques de contagion(s)		Fréquent
		Ponctuel

		Rare
		Inexistant
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	Oui
		Non
Variabilité des horaires		Fréquente
		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)	Oui
		Non
Obligation d'assister aux instances	Instances diverses : conseils municipaux, réunions, ...	Récurrente, ou
		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	Oui
		Non
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	Oui
		Non
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	Oui

	besoins, passer des commandes d'approvisionnement et réceptionner et contrôler l'état et la qualité des produits reçus.	Non
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)	Direct
		Indirect

Article 8 – Mise en place du CIA

Article 8.1 – Le principe

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, appréciés dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

Le montant du CIA est déterminé selon les mêmes modalités que pour l'IFSE soit par répartition des cadres d'emplois en groupes de fonctions. À chaque groupe de fonctions correspond les montants maximaux figurant à l'article 9 de la présente délibération.

Article 8.2 – Attribution du CIA

L'attribution individuelle du CIA est versée annuellement à l'issue de l'entretien professionnel réalisé par le Directeur Général des Services et en accord avec l'Autorité territoriale.

Sur la base du rattachement des agents à un groupe de fonctions permettant l'attribution de l'IFSE, l'autorité territoriale attribue individuellement à chaque agent un montant de CIA compris entre 0 et 100% du plafond individuel annuel figurant à l'article 9 de la présente délibération, selon les modalités fixées dans les articles suivants.

Le complément indemnitaire est facultatif à plusieurs titres. Il est attribué afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent. Une insuffisance professionnelle peut donc justifier qu'il ne soit pas versé. Puis, le complément indemnitaire est par nature exceptionnel. Son versement n'est donc pas automatique.

Critères d'évaluation	Définition du critère	Insatisfaisant (0 pts)	A améliorer (1 pts)	Satisfaisant (2 pts)	Supérieur aux attentes (3 pts)
Connaissance des savoir-faire techniques	Connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées	Besoin permanent d'assistance	A besoin de consignes complémentaires et d'assistance ponctuelle	A rarement besoin de consignes complémentaires	Travaille de façon autonome
Fiabilité et qualité de son activité	Niveau de conformité des opérations réalisées	Fait fréquemment des erreurs, exige une surveillance permanente	Produit un travail qu'il faut contrôler régulièrement	Fait des erreurs minimales, prévient sa hiérarchie et propose des solutions	Travaille sans erreur
Gestion du temps	Organisation de son temps de travail, ponctualité, assiduité	Souvent en retard (1 ou 2 fois par semaine), très dispersé et peu concentré sur son travail	Parfois en retard (1 ou 2 fois par mois), se disperse assez régulièrement	Retard exceptionnel (1 ou 2 fois par an) et assiduité globalement constante	Toujours ponctuel et assidu, anticipe et planifie la charge de travail
Respect des consignes et/ou directives	Ordre d'exécution, règlement intérieur, hygiène/sécurité, etc.	Ne respecte pas les consignes	Respecte les consignes les plus importantes, en ignore certaines	Applique et respecte les consignes	Applique et respecte totalement les consignes, agit de façon préventive auprès de son entourage
Respect des obligations statutaires	Devoir de réserve, discrétion, etc.	Viole l'ensemble des obligations statutaires	Viole quelques obligations statutaires	Respect les obligations dans sa vie professionnelle	Respect dans sa vie professionnelle et les obligations du fonctionnaire
Prise d'initiative	Capacité à prendre seul des décisions permettant l'amélioration de son activité et de celle des autres	Ne prend jamais d'initiative (en reste strictement aux consignes émanant directement de son	Prend d'initiatives, rarement propositions	Prend des initiatives et fait des propositions à sa hiérarchie ou ses collègues	Prend de bonnes initiatives

		supérieur), ne fait aucune proposition	Accepte peu le changement (planning, organisation, etc.), rarement disponible	Va dans le sens des changements (planning, organisation) et se montre souvent disponible	Elément moteur au sein du service, toujours disponible
Adaptabilité et disponibilité	Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles et à assurer la continuité du service	Refuse tout changement, n'est jamais disponible	Accepte peu le changement (planning, organisation, etc.), rarement disponible	Va dans le sens des changements (planning, organisation) et se montre souvent disponible	Elément moteur au sein du service, toujours disponible
Entretien et développement des compétences	Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles	Reste sur ses acquis, refuse de se former	En veille professionnelle sur demande, s'en tient aux formations obligatoires	En veille professionnelle, se forme comme il convient pour être adapté à son poste/sa fonction	En veille professionnelle constante, se forme régulièrement, anticipe les évolutions de son emploi
Souci d'efficacité et de résultat	Capacité à prendre en compte la finalité de son activité et à rechercher la qualité du service rendu	Ne se soucie pas de la qualité ou des répercussions de son travail	Fait le minimum de ce qui lui est demandé et semble indifférent à la finalité de son travail	Fournit des efforts réguliers en prenant en compte la finalité de son travail	Fait son maximum de façon très consciencieuse

Article 8.3.2 – Qualités relationnelles

Critères d'évaluation	Définition du critère	Insatisfaisant (0 pts)	A améliorer (1 pts)	Satisfaisant (2 pts)	Supérieur aux attentes (3 pts)
Relation avec la hiérarchie	Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité	Attitude irrespectueuse, ne rend pas compte de son activité	Peu respectueux, rend compte de son activité sur demande	Respectueux, rend compte de son activité	Toujours respectueux, rend systématiquement compte de son activité et alerte à bon escient
Relation avec les collègues	Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des	Refuse les nouvelles relations de travail (exclusif dans ses relations)	Accepte avec difficulté nouvelles relations de travail	Capacité d'intégration et d'ouverture aux autres	Grande faculté d'intégration et d'ouverture aux autres, développe ses relations

	autres, solidarité professionnelle				professionnelles internes et externes
Relation avec le public	Politesse, écoute, neutralité et équité	Désagréable et expéditif	Qualité d'accueil variable, paraître désagréable selon ses humeurs	Accueillant et à l'écoute, présente une posture neutre et équitable	Ouvert et bienveillant, assure un suivi constant des demandes
Capacité à travailler en équipe	Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information	Ne se préoccupe pas de l'intérêt collectif, fait passer en premier son intérêt particulier	Parfois individualiste, concentré sur ses tâches et ses intérêts particuliers	Facilite la cohésion de l'équipe	Influence positive au sein de l'équipe, souci du partage de l'information

Article 8.3.3 – Capacités d'encadrement ou d'expertise, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

Article 8.3.3.1 – Critères pour le personnel encadrant

Critères d'évaluation	Définition du critère	Insatisfaisant (0 pts)	A améliorer (1 pts)	Satisfaisant (2 pts)	Supérieur aux attentes (3 pts)
Accompagner les agents	Capacité à écouter, comprendre et accompagner les ressources humaines placées sous sa responsabilité	Ne se préoccupe pas des agents placés sous sa responsabilité. Néglige les fiches de poste	Est rarement disponible pour écouter les préoccupations de ses agents. Met rarement à jour les fiches de poste	Fait preuve d'écoute et est attentif aux difficultés des agents placés sous sa responsabilité. Met à jour les fiches de poste	Sait toujours se rendre disponible et accessible pour écouter chacun de ses collaborateurs, et être attentif à leurs difficultés. Met systématiquement à jour les fiches de poste de ses agents
Animer une équipe	Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail	Ne se préoccupe pas de la mise en œuvre d'une dynamique d'équipe	Ne parvient pas à prendre les mesures permettant une cohésion des agents placés sous sa responsabilité	Maintien une dynamique d'équipe et sait motiver les agents sous sa responsabilité	Installe et développe une dynamique d'équipe notamment en motivant l'ensemble des agents sous sa responsabilité
Gérer les conflits	Capacité à prévenir, gérer et résoudre les situations de conflits	Laisse les personnes résoudre elles-mêmes leurs conflits	Parvient rarement à résoudre les conflits personnels, ne perçoit pas	Résout les principaux conflits personnels en essayant de prévenir leur apparition	Gère efficacement et anticipe l'apparition de conflits personnels en apportant des solutions

			toujours mesures préventives	les	préventives adaptées
Connaissance réglementaire	Connaissance du statut fonctionnaires territoriaux, y compris en matière d'hygiène et de sécurité, et des instances représentatives du personnel	Méconnaît les dispositions du statut des fonctionnaires territoriaux	Ne sait pas intégrer les exigences et les conséquences du statut fonctionnaires territoriaux dans son management d'équipe	Connaît les obligations statutaires afférentes aux agents placés sous sa responsabilité	Anticipe et prend systématiquement en compte les obligations statutaires afférentes aux agents placés sous sa responsabilité
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	Ne prend pas en compte le niveau de compétence de ses agents et de leur carrière	Propose quelques formations à certains agents à partir d'une évaluation non rigoureuse	Evalue globalement le niveau de compétence de tous les agents et propose un plan de formation	Entreprenne une évaluation rigoureuse et propose pour son équipe un plan de formation détaillé sur le long terme. Détecte les potentiels
Appliquer et prendre des décisions	Capacité à décliner les politiques publiques menées par l'autorité territoriale et à faire appliquer des décisions	Ne prend pas de décision N'assume pas ses décisions	Prend des décisions avec peu de fermeté, manque de conviction	Prend des décisions argumentées, parvient à convaincre pour faciliter leurs applications en leur donnant du sens	Développe systématiquement une argumentation claire et précise qui permet de susciter la parfaite adhésion de l'ensemble des agents placés sous sa responsabilité
Fixer des objectifs	Capacité à décliner les objectifs du service en objectifs individuels et à évaluer les résultats	Ne fixe pas d'objectif ou propose des objectifs non adaptés et sans suivi	Propose des objectifs parfois mal adaptés aux besoins du service, en néglige l'évaluation ou le suivi	Détermine les objectifs opérationnels du service de façon cohérente, en assure le suivi et évalue les résultats	Décline des objectifs de service en cohérence avec ceux de l'autorité territoriale, en assure le suivi, adapte les cibles et évalue les résultats

Structurer l'activité	Capacité à organiser le travail en distribuant individuellement les tâches à accomplir	Laisse les agents exécuter seuls leurs tâches quotidiennes	Répartit certaines tâches sans prendre en compte toutes les missions, en délaie certaines	Répartit les tâches et missions au sein de l'équipe de façon efficace et en assure la régulation	Structure l'activité de façon efficace et proactive (planification, anticipation des aléas, considération des compétences)
Déléguer	Capacité à partager avec les agents des tâches à responsabilité de façon à promouvoir leur compétence et alimenter leur motivation	Concentre les responsabilités de façon exclusive	Concentre l'activité et propose seulement ponctuellement des délégations, peut oublier d'en assurer le suivi	Opère les délégations nécessaires, en assure le suivi et le contrôle	Délègue de façon stimulante et efficace aux bonnes personnes, en assure le suivi et le contrôle
Superviser et contrôler	Capacité à s'assurer de la bonne réalisation des tâches et activités de l'équipe	Ne vérifie pas le travail de son équipe	Vérifie ponctuellement le travail de son équipe, en néglige le contrôle et l'évaluation	Vérifie régulièrement le travail de son équipe, détecte et corrige la plupart des erreurs	Vérifie le travail de son équipe et corrige toutes les erreurs, prévient leur apparition par des solutions adaptées
Accompagner le changement	Capacité à accompagner les évolutions de son secteur et/ou de sa structure en créant l'adhésion	Impose les évolutions de son secteur ou de sa structure en négligeant l'utilisation des outils nécessaires à l'accompagnement du changement	S'efforce d'accompagner les évolutions de son service ou de sa structure sans réussir à utiliser toujours à bon escient les outils adaptés	Utilise les outils adaptés pour accompagner de façon globale les évolutions de son service ou de sa structure intégrant toutes les variables humaines et techniques	Entrepren avec réussite l'accompagnement des évolutions de son secteur ou de sa structure en anticipant les obstacles et en intégrant tous les enjeux à court et moyen terme
Communiquer	Circulation ascendante et descendante de l'information et communication au sein de l'équipe	Communique rarement avec son équipe, fait de la rétention d'information	Communique seulement ponctuellement, néglige la transmission de certaines informations	Dialogue et échange régulièrement avec son équipe S'assure de l'efficacité des	Dialogue et échange en permanence avec son équipe, adapte son langage, argumente et sait convaincre Met en place les moyens

				moyens de circulation de l'information au sein de son équipe	adaptés à la circulation de l'information
Transversalité managériale	Dialogue et communication avec les autres managers de la structure de façon à optimiser la coopération des acteurs	Ne communique jamais avec les autres managers de la structure	Communique irrégulièrement avec les autres managers de la structure	Maintien des contacts réguliers avec les autres managers de la structure pour favoriser la transversalité des services	Entretiennent des contacts réguliers avec les autres managers de la structure pour favoriser la transversalité des services
Animer et développer un réseau	Capacité à rencontrer les acteurs de sa profession, à tisser des relations durables enrichissantes professionnellement	N'utilise pas et délaisse son réseau de partenaires internes et externes	Possède un réseau de partenaires internes et externes, mais ne l'utilise pas toujours à bon escient	Maintient et développe un réseau de contacts utiles bénéfique pour son activité	Etablit et entretient des contacts utiles facilitant la mise en œuvre de son activité ou de celles des agents placés sous sa responsabilité
Gestion de projet	Capacité à entreprendre avec un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini	Ne connaît pas la méthodologie de gestion de projet, ne mobilise pas les acteurs, ne respecte pas les délais	Utilise partiellement la méthodologie de gestion de projet, mobilise inadéquatement les acteurs, ne respecte pas toujours les délais	Utilise la méthodologie de gestion de projet, mobilise adéquatement les acteurs, respecte les délais	Capacité à intégrer les différentes phases de la gestion de projet en intégrant toutes ses composantes (techniques humaines) Est capable de mener plusieurs projets
Gestion budgétaire	Compréhension de l'environnement des ressources budgétaires applicables à l'activité	Se désintéresse des conséquences budgétaires de son activité et/ou celle de son service	Comprend les éléments budgétaires de son activité sans pour autant rechercher son efficience	Contrôle les coûts de son activité et/ou celle de son service Met en œuvre des indicateurs de suivi de son activité	Optimise efficacement la gestion budgétaire de son activité et/ou de son service par l'utilisation d'indicateurs pertinents

Adaptabilité et résolution de problème	Capacité à trouver des solutions pertinentes à des problèmes professionnels complexes	Ne parvient pas à appréhender les situations professionnelles complexes	Perçoit certains éléments de situations professionnelles complexes sans toujours réussir à les comprendre	Démontre une capacité à appréhender et résoudre des situations professionnelles complexes	Appréhende et résout rapidement des situations professionnelles complexes et inédites
---	---	---	---	---	---

Article 8.3.3.2 – Critères pour les autres agents

Critères d'évaluation	Définition du critère	Insatisfaisant (0 pts)	A améliorer (1 pts)	Satisfaisant (2 pts)	Supérieur aux attentes (3 pts)
Gérer les conflits	Capacité à prévenir, gérer et résoudre les situations de conflits	Laisse les personnes résoudre elles-mêmes leurs conflits	Parvient rarement à résoudre les conflits personnels, ne perçoit pas toujours les mesures préventives	Résout les principaux conflits personnels en essayant de prévenir leur apparition	Gère efficacement et anticipe l'apparition de conflits personnels en apportant des solutions préventives adaptées
Appliquer et prendre des décisions	Capacité à décliner les politiques publiques menées par l'autorité territoriale et à faire appliquer des décisions	Ne prend pas de décision N'assume pas ses décisions	Prend des décisions avec peu de fermeté, manque de conviction	Prend des décisions argumentées, parvient à convaincre pour faciliter leurs applications en leur donnant du sens	Développe systématiquement une argumentation claire et précise qui permet de susciter la parfaite adhésion de l'ensemble des agents placés sous sa responsabilité
Fixer des objectifs	Capacité à décliner les objectifs du service en objectifs individuels et à en évaluer les résultats	Ne fixe pas d'objectif ou propose des objectifs non adaptés et sans suivi	Propose des objectifs parfois mal adaptés aux besoins du service, en néglige l'évaluation ou le suivi	Détermine les objectifs opérationnels du service de façon cohérente, en assure le suivi et évalue les résultats	Décline des objectifs de service en cohérence avec ceux de l'autorité territoriale, en assure le suivi, adapte les cibles et évalue les résultats
Accompagner le changement	Capacité à accompagner les	Impose les évolutions de son secteur ou de	S'efforce d'accompagner	Utilise les outils adaptés pour	Entreprind avec réussite l'accompagnement des

	évolutions de son secteur et/ou de sa structure en créant l'adhésion	sa structure en négligeant l'utilisation des outils nécessaires à l'accompagnement du changement	les évolutions de son service ou de sa structure sans réussir à utiliser toujours à bon escient les outils adaptés	accompagner de façon globale les évolutions de son service ou de sa structure en intégrant toutes les variables humaines et techniques	évolutions de son secteur ou de sa structure en anticipant les obstacles et en intégrant tous les enjeux à court et moyen terme
Animer et développer un réseau	Capacité à rencontrer les acteurs de sa profession, à tisser des relations durables et enrichissantes professionnellement	N'utilise pas et délaisse son réseau de partenaires internes et externes	Possède un réseau de partenaires internes et externes, mais ne l'utilise pas toujours à bon escient	Maintient et développe un réseau de contacts utiles bénéfique pour son activité	Etablit et entretient des contacts utiles facilitant la mise en œuvre de son activité ou de celles des agents placés sous sa responsabilité
Gestion de projet	Capacité à entreprendre avec un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini	Ne connaît pas la méthodologie de gestion de projet, ne mobilise pas les acteurs, ne respecte pas les délais	Utilise partiellement la méthodologie de gestion de projet, mobilise inadéquatement les acteurs, ne respecte pas toujours les délais	Utilise la méthodologie de gestion de projet, mobilise adéquatement les acteurs, respecte les délais	Capacité à intégrer les différentes phases de la gestion de projet en intégrant toutes ses composantes (techniques humaines) Est capable de mener plusieurs projets
Gestion budgétaire	Compréhension de l'environnement des ressources budgétaires applicables à l'activité	Se désintéresse des conséquences budgétaires de son activité et/ou celle de son service	Comprend les éléments budgétaires de son activité sans pour autant rechercher son efficacité	Contrôle les coûts de son activité et/ou celle de son service Met en œuvre des indicateurs de suivi de son activité	Optimise efficacement la gestion budgétaire de son activité et/ou de son service par l'utilisation d'indicateurs pertinents
Adaptabilité et résolution de problème	Capacité à trouver des solutions pertinentes à des problèmes professionnels complexes	Ne parvient pas à appréhender les situations professionnelles complexes	Perçoit certains éléments de situations professionnelles complexes sans toujours réussir à	Démontre une capacité à appréhender et résoudre des situations	Appréhende et résout rapidement des situations professionnelles complexes et inédites



		les comprendre	professionnelles complexes
--	--	----------------	----------------------------

Article 8.3.4 – Barèmes à points

A chaque critère des articles 8.3.1, 8.3.2, 8.3.3.1 et 8.3.3.2 est attribué un plafond de 3 points et selon le nombre de points obtenues cela débouque un pourcentage du plafond de la part variable décidée par la collectivité. Au total, le personnel encadrant peut obtenir 90 points (3 points multipliés par le nombre de critères à savoir 30) dont le nombre sera arrondi à l'entier inférieur et les autres agents peuvent obtenir 66 (3 points multipliés par le nombre de critères à savoir 21) dont le nombre sera également arrondi à l'entier inférieur.

Article 8.3.4.1 – Pour le personnel encadrant

Nombre de points obtenus	Pourcentage du CIA décidé par la collectivité	Condition supplémentaire pour atteindre le palier (nécessite le niveau satisfaisant)
00	00 %	
09	05 %	Souci d'efficacité et de résultat + Fiabilité et qualité de son activité
18	10 %	
27	15 %	Relation avec les collègues + Adaptabilité et disponibilité
36	25 %	
45	35 %	Accompagner les agents + Superviser et contrôler
54	45 %	
63	60 %	Gestion budgétaire + Gérer les conflits + Communiquer + Fixer des objectifs
72	75 %	
81	90 %	Adaptabilité et résolution de problème + Animer une équipe
90	100 %	

Article 8.3.4.2 – Pour les autres agents

Nombre de points obtenus	Pourcentage du CIA décidé par la collectivité	Condition supplémentaire pour passer au palier supérieur (nécessite le niveau satisfaisant)
00	00 %	
06	05 %	Respect des consignes et/ou directives
12	10 %	
18	15 %	Relation avec le public
24	25 %	
30	35 %	Adaptabilité et disponibilité + Fiabilité et qualité de son activité
36	45 %	
42	60 %	Entretien et développement des compétences + Relation avec les collègues + Prise d'initiative
48	75 %	
54	90 %	Fixer des objectifs + Adaptabilité et résolution de problème
63	100 %	

Catégorie	Groupe	Montant annuel IFSE dans la collectivité			Montants max annuels CIA***	Plafonds réglementaires		
						IFSE		CIA
		Minimum (Part fonctionnelle*)	Part variable* *	Maximal		Non logé	Logé	
A	A1 : DGS	5 500 €	17 500 €	23 000 €	5 000 €	36 210 €	22 310 €	6 390 €
	A2 : Chargé de projet, DGA, ...	4 200 €	13 800 €	18 000 €	3 500 €	32 130 €	17 205 €	5 670 €
B	B1 : Responsable de services	4 100 €	11 900 €	16 000 €	2 200 €	17 480 €	8 030 €	2 380 €
	B2 : Technicien, rédacteur, ...	6 000 €	9 500 €	15 500 €	2 000 €	16 015 €	7 220 €	2 185 €
C	C1 : Agent qualifié	3 500 €	5 250 €	8 750 €	1 260 €	11 340 €	7 090 €	1 260 €
	C2 : Agent d'exécution	2 000 €	4 500 €	6 500 €	1 200 €	10 800 €	6 750 €	1 200 €

(*) La part fonctionnelle est liée uniquement au poste et donc indépendante de tout critère d'appréciation individuelle

(**) La part variable est définie selon les critères de l'article 7.3 de la présente délibération

(***) Le montant du CIA est versé en fonction des critères de l'article 8.3 de la présente délibération

Article 10 – Cumuls possibles

Le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) est cumulable avec certaines primes et indemnités, car elles ont le caractère de remboursement de frais, de compensation de pouvoir d'achat ou sont liées à des sujétions ponctuelles (visées dans l'arrêté du 27 août 2015). Il est également possible de le cumuler avec les dispositifs d'intéressement collectif.

Cela concerne l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées :

- Indemnités pour frais de déplacement
- Prise en charge des titres de transport en commun
- Indemnité de panier
- Indemnité de chaussures et de petit équipement
- Indemnité de mission
- Indemnité pour changement de résidence administrative
- Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires
- Les indemnités d'astreintes
- Les indemnités d'intervention
- Les indemnités de permanence
- L'indemnité horaire pour travail normal de nuit
- La majoration pour travail intensif normal de nuit

- L'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale
- L'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés
- La prime d'encadrement éducatif de nuit (psychologues)
- Indemnité compensatrice
- Indemnité différentielle
- Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)
- La prime d'intéressement à la performance collective des services
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction
- Les indemnités forfaitaires complémentaires pour élections
- La prime « grand âge »
- La prime de revalorisation des médecins coordonnateurs en EHPAD
- L'indemnité équivalente au complément de traitement indiciaire
- La prime de revalorisation à certains personnels relevant de la fonction publique territoriale

Article 11 – Modalités de maintien ou de suppression du RIFSEEP

Modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE			Modalités de maintien ou de suppression du CIA
Maladie ordinaire (En nombre de jours)	15 jours	25% d'abattement	Le CIA ne sera pas modulé en fonction de l'absentéisme de l'agent. (CAA de Versailles, 31 août 2020, n° 18VE04033) Le CIA sera modulé en fonction des critères exposés dans l'article 8.3 de la présente délibération.
	20 jours	50% d'abattement	
	25 jours	75% d'abattement	
	30 jours	100% d'abattement	
Maternité, adoption, paternité	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement		
Congé pour accident de travail / maladie professionnelle	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement		
Congé Grave maladie	Suspendue (sauf application rétroactive *)		
Congé Longue maladie	Suspendue (sauf application rétroactive *)		
Congé Longue Durée	Suspendue (sauf application rétroactive *)		
Congé pour invalidité imputable au service (Citis)	Suspendue (sauf application rétroactive *)		
Temps partiel Thérapeutique	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement		
Congés annuels	Maintenue		

(*) L'agent perd le bénéfice de son régime indemnitaire à compter de la date de décision de placement en congé de grave maladie, CLM ou CLD (article 2 du décret n° 2010-997).

Article 12 – Clause de revalorisation

Les plafonds de l'IFSE et du CIA tels que définis à l'article 9 de la présente délibération seront automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur applicables aux fonctionnaires d'État.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal à l'unanimité :

- **ACCEPTE** les modifications précitées au RIFSEEP ;
- **APPLIQUE** ces nouvelles dispositions à compter du 1^{er} avril 2025 ;
- **AUTORISE** le Maire à entreprendre toutes les démarches administratives, techniques et financières et à signer tous les documents nécessaires à l'application de la décision précitée.

Rapport n° 03

**Instauration d'une indemnité spéciale de fonction et d'engagement pour les agents de la
filière police municipale (modification n° 2)**

- Vu** le Code général des collectivités territoriales ;
Vu le Code général de la fonction publique ;
Vu le décret n° 2024-614 du 26 juin 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres ;
Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial de Meuse en date du 17 septembre 2024 ;
Vu la délibération du Conseil municipal du 18 septembre 2024 (N° 20240918-08) ;
Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial de Meuse en date du 17 décembre 2024 ;
Vu la délibération du Conseil municipal du 23 décembre 2024 (N° 20241223-02) ;
Vu Sous réserve de l'avis favorable du Comité Social Territorial de Meuse en date du 03 avril 2025 ;

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

Considérant que les textes applicables aux agents de police municipale et aux gardes champêtres sont des textes spécifiques ;

Considérant que suite à la publication du décret n° 2024-614 du 26 juin 2024, un nouveau régime indemnitaire pour les agents relevant de la filière police municipale est institué en remplacement de l'existant. Ce nouveau régime repose ainsi sur une nouvelle prime dénommée indemnité spéciale de fonction et d'engagement, composée d'une part fixe et d'une part variable tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés selon des critères définis par l'organe délibérant ;

Considérant qu'il appartient au Conseil municipal ou Conseil communautaire de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour les cadres d'emplois concernés ;

Considérant que le Conseil municipal entend mettre en place le versement de ce nouveau régime indemnitaire au profit de ses agents de la filière police municipale dans les conditions suivantes.

Le Maire propose, à l'assemblée délibérante, de modifier l'article 4.1 relatif au CIA en scindant en deux l'article 4.1.3 par la création des articles suivants : l'article 4.1.3.1 relatif aux critères pour le personnel encadrant et l'article 4.1.3.2 relatif aux critères pour les autres agents.

Est également scindé en deux articles, l'article 4.3 par la création des articles suivants : l'article 4.3.1 relatif au barème à points pour le personnel encadrant et l'article 4.3.2 relatif au barème à points pour les autres agents.

Article 1 – Anciennes dispositions

Les anciennes dispositions relatives aux primes et aux indemnités de la filière police municipale sont abrogées et remplacées par le nouveau régime qui suit.

Article 2 – Les bénéficiaires

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

- Directeur de police municipale

- Chef de service de police municipale
- Agent de police municipale
- Garde champêtre

Article 3 – Instauration de la part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement

La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est déterminée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel fixé par l'organe délibérant dans la limite des taux suivants :

Cadre d'emplois	Taux maximum individuel En pourcentage du montant du traitement soumis à retenue pour pension
<i>Gardes champêtres</i>	30 %
<i>Agents de police municipale</i>	30 %
<i>Chef de service de police municipale</i>	32 %
<i>Directeur de police municipale</i>	33 %

Les montants moyens retenus par l'assemblée sont, conformément aux dispositions en vigueur, indexés sur la valeur du point fonction publique. Ils seront proratisés pour les agents à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel.

La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est versée mensuellement.

Article 4 – Instauration de la part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution de la part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement sont appréciés au regard des critères de l'article 4.1.

Le complément indemnitaire est facultatif à plusieurs titres. Il est attribué afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent. Une insuffisance professionnelle peut donc justifier qu'il ne soit pas versé. Puis, le complément indemnitaire est par nature exceptionnel. **Son versement n'est donc pas automatique.**

Article 4.1 - Critères d'évaluation de la part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement
Article 4.1.1 - Compétences professionnelles et techniques

Critères d'évaluation	Définition du critère	Insatisfaisant (0 pts)	A améliorer (1 pts)	Satisfaisant (2 pts)	Supérieur aux attentes (3 pts)
Connaissance des savoir-faire techniques	Connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées	Besoin permanent d'assistance	A besoin de consignes complémentaires et d'assistance ponctuelle	A rarement besoin de consignes complémentaires	Travaille de façon autonome
Fiabilité et qualité de son activité	Niveau de conformité des opérations réalisées	Fait fréquemment des erreurs, exige une surveillance permanente	Produit un travail qu'il faut contrôler régulièrement	Fait des erreurs minimales, prévient sa hiérarchie et propose des solutions	Travaille sans erreur
Gestion du temps	Organisation de son temps de travail, ponctualité, assiduité	Souvent en retard (1 ou 2 fois par semaine), très dispersé et peu concentré sur son travail	Parfois en retard (1 ou 2 fois par mois), se disperse assez régulièrement	Retard exceptionnel (1 ou 2 fois par an) et assiduité globalement constante	Toujours ponctuel et assidu, anticipe et planifie la charge de travail
Respect des consignes et/ou directives	Ordre d'exécution, règlement intérieur, hygiène/sécurité, etc.	Ne respecte pas les consignes	Respecte les consignes les plus importantes, en ignore certaines	Applique et respecte les consignes	Applique et respecte totalement les consignes, agit de façon préventive auprès de son entourage
Respect des obligations statutaires	Devoir de réserve, discrétion, etc.	Viole l'ensemble des obligations statutaires	Viole quelques obligations statutaires	Respect les obligations dans sa vie professionnelle	Respect dans sa vie professionnelle et les obligations du fonctionnaire
Prise d'initiative	Capacité à prendre seul des décisions permettant l'amélioration de son activité et de celle des autres	Ne prend jamais d'initiative (en reste strictement aux consignes émanant directement de son	Prend d'initiatives, émet rarement des propositions	Prend des initiatives et fait des propositions à sa hiérarchie ou ses collègues	Prend de bonnes initiatives

		supérieur), ne fait aucune proposition	Accepte peu le changement (planning, organisation, etc.), rarement disponible	Va dans le sens des changements (planning, organisation) et se montre souvent disponible	Elément moteur au sein du service, toujours disponible
Adaptabilité et disponibilité	Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles et à assurer la continuité du service	Refuse tout changement, n'est jamais disponible			
Entretien et développement des compétences	Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles	Reste sur ses acquis, refuse de se former	En veille professionnelle sur demande, s'en tient aux formations obligatoires	En veille professionnelle ponctuelle, se forme comme il convient pour être adapté à son poste/sa fonction	En veille professionnelle constante, se forme régulièrement, anticipe les évolutions de son emploi
Souci d'efficacité et de résultat	Capacité à prendre en compte la finalité de son activité et à rechercher la qualité du service rendu	Ne se soucie pas de la qualité ou des répercussions de son travail	Fait le minimum de ce qui lui est demandé et semble indifférent à la finalité de son travail	Fournit des efforts réguliers en prenant en compte la finalité de son travail	Fait son maximum de façon très consciencieuse

Article 4.1.2 - Qualités relationnelles

Critères d'évaluation	Définition du critère	Insatisfaisant (0 pts)	A améliorer (1 pts)	Satisfaisant (2 pts)	Supérieur aux attentes (3 pts)
Relation avec la hiérarchie	Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité	Attitude irrespectueuse, ne rend pas compte de son activité	Peu respectueux, rend compte de son activité sur demande	Respectueux, rend compte de son activité	Toujours respectueux, rend systématiquement compte de son activité et alerte à bon escient
Relation avec les collègues	Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des	Refuse les nouvelles relations de travail (exclusif dans ses relations)	Accepte avec difficulté nouvelles relations de travail	Capacité d'intégration et d'ouverture aux autres	Grande faculté d'intégration et d'ouverture aux autres, développe ses relations



	autres, solidarité professionnelle		Qualité d'accueil variable, peut paraître désagréable selon ses humeurs		professionnelles internes et externes
Relation avec le public	Politesse, écoute, neutralité et équité	Désagréable expéditif et		Accueillant et à l'écoute, présente une posture neutre et équitable	Ouvert et bienveillant, assure un suivi constant des demandes
Capacité à travailler en équipe	Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information	Ne se préoccupe pas de l'intérêt collectif, fait passer en premier son intérêt particulier	Parfois individualiste, concentré sur ses tâches et ses intérêts particuliers	Facilite la cohésion de l'équipe	Influence positive au sein de l'équipe, souci du partage de l'information

Article 4.1.3 - Capacités d'encadrement ou d'expertise, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

Article 4.1.3.1 - Critères pour le personnel encadrant

Critères d'évaluation	Définition du critère	Insatisfaisant (0 pts)	A améliorer (1 pts)	Satisfaisant (2 pts)	Supérieur aux attentes (3 pts)
Accompagner les agents	Capacité à écouter, comprendre et accompagner les ressources humaines placées sous sa responsabilité	Ne se préoccupe pas des agents placés sous sa responsabilité. Néglige les fiches de poste	Est rarement disponible pour écouter les préoccupations de ses agents. Met rarement à jour les fiches de poste	Fait preuve d'écoute et est attentif aux difficultés des agents placés sous sa responsabilité. Met à jour les fiches de poste	Sait toujours se rendre disponible et accessible pour écouter chacun de ses collaborateurs, et être attentif à leurs difficultés. Met systématiquement à jour les fiches de poste de ses agents
Animer une équipe	Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail	Ne se préoccupe pas de la mise en œuvre d'une dynamique d'équipe	Ne parvient pas à prendre les mesures permettant une cohésion des agents placés sous sa responsabilité	Maintient une dynamique d'équipe et sait motiver les agents sous sa responsabilité	Installe et développe une dynamique d'équipe notamment en motivant

						l'ensemble des agents sous sa responsabilité
Gérer les conflits	Capacité à prévenir, gérer et résoudre les situations de conflits	Laisse les personnes résoudre elles-mêmes leurs conflits	Parvient rarement à résoudre les conflits personnels, ne perçoit toujours pas les mesures préventives	Résout les principaux conflits en essayant de prévenir leur apparition	Gère efficacement et anticipe l'apparition de conflits personnels en apportant des solutions préventives adaptées	
Connaissance réglementaire	Connaissance du statut fonctionnaires territoriaux, y compris en matière d'hygiène et sécurité, et des instances représentatives du personnel	Méconnaît les dispositions du statut des fonctionnaires territoriaux	Ne sait pas intégrer les exigences et les conséquences du statut fonctionnaires territoriaux dans son management d'équipe	Connaît les obligations statutaires afférentes aux agents placés sous sa responsabilité	Anticipe et prend systématiquement en compte les obligations statutaires afférentes aux agents placés sous sa responsabilité	
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	Ne prend pas en compte le niveau de compétence de ses agents et de leur carrière	Propose quelques formations à certains agents à partir d'une évaluation non rigoureuse	Evalue globalement le niveau de compétence de tous les agents et propose un plan de formation	Entrepren une évaluation rigoureuse et propose pour son équipe un plan de formation détaillé sur le long terme. Détecte les potentiels	
Appliquer et prendre des décisions	Capacité à décliner les politiques publiques menées	Ne prend pas de décision N'assume pas ses décisions	Prend des décisions avec peu de	Prend des décisions argumentées,	Développe systématiquement une argumentation	

	par l'autorité territoriale et à faire appliquer des décisions		fermeté, manque de conviction	parvient à convaincre pour faciliter leurs applications en leur donnant du sens	claire et précise qui permet de susciter la parfaite adhésion de l'ensemble des agents placés sous sa responsabilité
Fixer des objectifs	Capacité à décliner les objectifs du service en objectifs individuels et à en évaluer les résultats	Ne fixe pas ou propose des objectifs non adaptés et sans suivi	Propose des objectifs parfois mal adaptés aux besoins du service, en néglige l'évaluation ou le suivi	Détermine les objectifs opérationnels du service de façon cohérente, en assure le suivi et évalue les résultats	Décline des objectifs de service en cohérence avec ceux de l'autorité territoriale, en assure le suivi, adapte les cibles et évalue les résultats
Structurer l'activité	Capacité à organiser le travail en distribuant individuellement les tâches à accomplir	Laisse les agents exécuter seuls leurs tâches quotidiennes	Répartit certaines tâches sans prendre en compte toutes les missions, en délaisse certaines	Répartit les tâches et missions au sein de l'équipe de façon efficace et en assure la régulation	Structure l'activité de façon efficace et proactive (planification, anticipation des aléas, considération des compétences)
Déléguer	Capacité à partager avec les agents des tâches à responsabilité de façon à promouvoir leur compétence et alimenter leur motivation	Concentre entièrement les responsabilités de façon exclusive	Concentre l'activité et propose seulement ponctuellement des délégations, peut oublier d'en assurer le suivi	Opère les délégations nécessaires, en assure le suivi et le contrôle	Délègue de façon stimulante et efficace aux bonnes personnes, en assure le suivi et le contrôle

Superviser et contrôler	Capacité à s'assurer de la bonne réalisation des tâches et activités de l'équipe	Ne vérifie pas le travail de son équipe	Vérifie ponctuellement le travail de son équipe, en néglige le contrôle et l'évaluation	Vérifie régulièrement le travail de son équipe, détecte et corrige la plupart des erreurs	Vérifie le travail de son équipe et corrige toutes les erreurs, prévient leur apparition par des solutions adaptées
Accompagner le changement	Capacité à accompagner les évolutions de son secteur et/ou de sa structure en créant l'adhésion	Impose les évolutions de son secteur ou de sa structure en négligeant l'utilisation des outils nécessaires à l'accompagnement du changement	S'efforce d'accompagner les évolutions de son service ou de sa structure sans réussir à utiliser toujours à bon escient les outils adaptés	Utilise les outils adaptés pour accompagner de façon globale les évolutions de son service ou de sa structure en intégrant toutes les variables humaines et techniques	Entreprenant avec réussite l'accompagnement des évolutions de son secteur ou de sa structure en anticipant les obstacles et en intégrant tous les enjeux à court et moyen terme
Communiquer	Circulation ascendante et descendante de l'information et communication au sein de l'équipe	Communique rarement avec son équipe, fait de la rétention d'information	Communique seulement ponctuellement, néglige la transmission de certaines informations	Dialogue et échange régulièrement avec son équipe S'assure de l'efficacité des moyens de circulation de l'information au sein de son équipe	Dialogue et échange en permanence avec son équipe, adapte son langage, argumente et sait convaincre Met en place les moyens adaptés à la circulation de l'information
Transversalité managériale	Dialogue et communication avec les autres managers de la structure de	Ne communique jamais avec les autres managers de la structure	Communique irrégulièrement avec les autres managers de la structure	Maintien des contacts réguliers avec les autres	Entretient des contacts réguliers avec les autres

	façon à optimiser la coopération des acteurs			managers de la structure	managers de la structure pour favoriser la transversalité des services
Animer et développer un réseau	Capacité à rencontrer les acteurs de sa profession, à tisser des relations durables et enrichissantes professionnellement	N'utilise pas et délaisse son réseau de partenaires internes et externes	Possède un réseau de partenaires internes et externes, mais ne l'utilise pas toujours à bon escient	Maintient et développe un réseau de contacts utiles pour son activité	Etablit et entretient des contacts utiles facilitant la mise en œuvre de son activité ou de celles des agents placés sous sa responsabilité
Gestion de projet	Capacité à entreprendre un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini	Ne connaît pas la méthodologie de gestion de projet, ne mobilise pas les acteurs, ne respecte pas les délais	Utilise partiellement la méthodologie de gestion de projet, mobilise inadéquatement les acteurs, ne respecte pas toujours les délais	Utilise la méthodologie de gestion de projet, mobilise adéquatement les acteurs, respecte les délais	Capacité à intégrer les phases de la gestion de projet en intégrant toutes ses composantes (techniques et humaines) Est capable de mener plusieurs projets
Gestion budgétaire	Compréhension de l'environnement des ressources budgétaires applicables à l'activité	Se désintéresse des conséquences budgétaires de son activité et/ou celle de son service	Comprend les éléments budgétaires de son activité sans pour autant rechercher son efficience	Contrôle les coûts de son activité et/ou celle de son service Met en œuvre des indicateurs de suivi de son activité	Optimise efficacement la gestion budgétaire de son activité et/ou de son service par l'utilisation d'indicateurs pertinents
Adaptabilité et	Capacité à trouver	Ne parvient pas à	Perçoit certains	Démontre une	Appréhende et

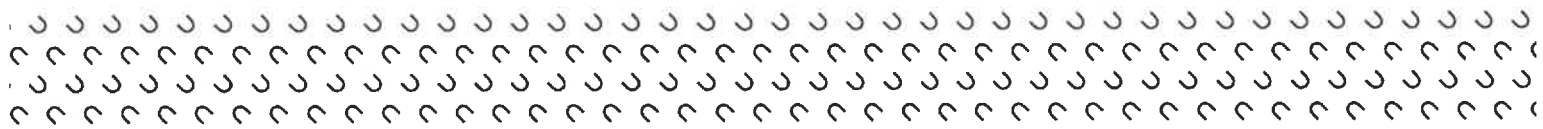


résolution de problème	des problèmes professionnels complexes	appréhender les situations professionnelles complexes	éléments de situations professionnelles complexes sans toujours réussir à les comprendre	capacité à appréhender et résoudre des situations professionnelles complexes	résout rapidement des situations professionnelles complexes et inédites
-------------------------------	--	---	--	--	---

Article 4.1.3.2 – Critères pour les autres agents

Critères d'évaluation	Définition du critère	Insatisfaisant (0 pts)	A améliorer (1 pts)	Satisfaisant (2 pts)	Supérieur aux attentes (3 pts)
Gérer les conflits	Capacité à prévenir, gérer et résoudre les situations de conflits	Laisse les personnes résoudre elles-mêmes leurs conflits	Parvient rarement à résoudre les conflits personnels, ne perçoit pas toujours les mesures préventives	Résout les principaux conflits personnels en essayant de prévenir leur apparition	Gère efficacement et anticipe l'apparition de conflits personnels en apportant des solutions préventives adaptées
Appliquer et prendre des décisions	Capacité à décliner les politiques publiques menées par l'autorité territoriale et à faire appliquer des décisions	Ne prend pas de décision N'assume pas ses décisions	Prend des décisions avec peu de fermeté, manque de conviction	Prend des décisions argumentées, parvient à convaincre pour faciliter leurs applications en leur donnant du sens	Développe systématiquement une argumentation claire et précise qui permet de susciter la parfaite adhésion de l'ensemble des agents placés sous sa responsabilité
Fixer des objectifs	Capacité à décliner les objectifs du service en objectifs individuels et à évaluer les résultats	Ne fixe pas d'objectif ou propose des objectifs non adaptés et sans suivi	Propose des objectifs parfois mal adaptés aux besoins du service, en néglige l'évaluation ou le suivi	Détermine les objectifs opérationnels du service de façon cohérente, en assure le suivi et évalue les résultats	Décline des objectifs de service en cohérence avec ceux de l'autorité territoriale, en assure le suivi, adapte les cibles et évalue les résultats
Accompagner le changement	Capacité à accompagner les évolutions de son	Impose les évolutions de son secteur ou de sa structure en	S'efforce d'accompagner les évolutions de	Utilise les outils adaptés pour accompagner de	Entreprenant avec réussite l'accompagnement des évolutions de son

	secteur et/ou de sa structure en créant l'adhésion	négligeant l'utilisation des outils nécessaires à l'accompagnement du changement	son service ou de sa structure sans réussir à utiliser toujours à bon escient les outils adaptés	façon globale les évolutions de son service ou de sa structure en intégrant toutes les variables humaines et techniques	secteur ou de sa structure en anticipant les obstacles et en intégrant tous les enjeux à court et moyen terme
Animer et développer un réseau	Capacité à rencontrer les acteurs de sa profession, à tisser des relations durables et enrichissantes professionnellement	N'utilise pas et délaisse son réseau de partenaires internes et externes	Possède un réseau de partenaires internes et externes, mais ne l'utilise pas toujours à bon escient	Maintient et développe un réseau de contacts utiles bénéfique pour son activité	Etablit et entretient des contacts utiles facilitant la mise en œuvre de son activité ou de celles des agents placés sous sa responsabilité
Gestion de projet	Capacité à entreprendre avec un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini	Ne connaît pas la méthodologie de gestion de projet, ne mobilise pas les acteurs, ne respecte pas les délais	Utilise partiellement la méthodologie de gestion de projet, mobilise inadéquatement les acteurs, ne respecte pas toujours les délais	Utilise la méthodologie de gestion de projet, mobilise adéquatement les acteurs, respecte les délais	Capacité à intégrer les différentes phases de la gestion de projet en intégrant toutes ses composantes (techniques et humaines) Est capable de mener plusieurs projets
Gestion budgétaire	Compréhension de l'environnement des ressources budgétaires applicables à l'activité	Se désintéresse des conséquences budgétaires de son activité et/ou celle de son service	Comprend les éléments budgétaires de son activité sans pour autant rechercher son efficience	Contrôle les coûts de son activité et/ou celle de son service Met en œuvre des indicateurs de suivi de son activité	Optimise efficacement la gestion budgétaire de son activité et/ou de son service par l'utilisation d'indicateurs pertinents
Adaptabilité et résolution de problème	Capacité à trouver des pertinentes solutions à des problèmes professionnels complexes	Ne parvient pas à appréhender les situations professionnelles complexes	Perçoit certains éléments de situations professionnelles complexes sans toujours réussir à les comprendre	Démontre une capacité à appréhender et résoudre des situations professionnelles complexes	Appréhende et résout rapidement des situations professionnelles complexes et inédites



Article 4.2 – Modalités de versement et plafonds réglementaires

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien professionnel de l'année N, fait par le Directeur Général des Services, en tenant compte des observations spécifiées sur le compte rendu d'entretien professionnel.

L'organe délibérant détermine le plafond de la part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement dans la limite des montants suivants :

Cadre d'emplois	Montant annuel individuel maximum en Euros
<i>Gardes champêtres</i>	5 000 €
<i>Agents de police municipale</i>	5 000 €
<i>Chef de service de police municipale</i>	7 000 €
<i>Directeur de police municipale</i>	9 500 €

Le montant de la part variable sera versé mensuellement dans la limite de 50 % (dans la limite de 50 % maximums) du plafond annuel défini par l'organe délibérant, et pourra être complété par un versement annuel pour le solde restant, à l'issue de l'entretien annuel.

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

Article 4.3 – Barèmes à points

A chaque critère des articles 4.1.1, 4.1.2, 4.1.3.1 et 4.1.3.2 est attribué un plafond de 3 points et selon le nombre de points obtenues cela débloquent un pourcentage du plafond de la part variable décidée par la collectivité. Au total, l'agent peut obtenir un maximum de 90 points (3 points multipliés par le nombre de critères à savoir 30) dont le nombre sera arrondi à l'entier inférieur et les autres agents peuvent obtenir 66 (3 points multipliés par le nombre de critères à savoir 21) dont le nombre sera également arrondi à l'entier inférieur.

Article 4.3.1 – Pour le personnel encadrant

Nombre de points obtenus	Pourcentage du CIA décidé par la collectivité	Condition supplémentaire pour atteindre le palier (nécessite le niveau satisfaisant)
00	00 %	
09	05 %	Souci d'efficacité et de résultat + Fiabilité et qualité de son activité
18	10 %	
27	15 %	Relation avec les collègues + Adaptabilité et disponibilité
36	25 %	
45	35 %	Accompagner les agents + Superviser et contrôler
54	45 %	
63	60 %	Gestion budgétaire + Gérer les conflits + Communiquer + Fixer des objectifs
72	75 %	
81	90 %	Adaptabilité et résolution de problème

		+ Animer une équipe
90	100 %	

Article 4.3.2 – Pour les autres agents

Nombre de points obtenus	Pourcentage du CIA décidé par la collectivité	Condition supplémentaire pour passer au palier supérieur (nécessite le niveau satisfaisant)
00	00 %	
06	05 %	Respect des consignes et/ou directives
12	10 %	
18	15 %	Relation avec le public
24	25 %	
30	35 %	Adaptabilité et disponibilité + Fiabilité et qualité de son activité
36	45 %	
42	60 %	Entretien et développement des compétences + Relation avec les collègues + Prise d'initiative
48	75 %	
54	90 %	Fixer des objectifs + Adaptabilité et résolution de problème
63	100 %	

Article 5 – Maintien du régime indemnitaire antérieur

Conformément aux dispositions de l'article L 714-9 du CGFP, dans tous les cas où des agents changent d'employeur en application d'une réorganisation prévue à la cinquième partie du code général des collectivités territoriales relative à la coopération locale (articles L 5111-1 à L 5915-3), ils conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que, à titre individuel, les avantages acquis en application de l'article L 714-11 du CGFP.

Les fonctionnaires de la commune pourront également bénéficier des avantages acquis maintenus compte tenu des dispositions de l'article L 714-11 du CGFP, sous réserve de leur éligibilité et dans les conditions fixées par les délibérations ayant instauré ces avantages.

Lors de la première application des dispositions du décret n°2024-614 du 26 juin 2024, si le montant indemnitaire mensuel perçu par le fonctionnaire est inférieur à celui perçu au titre de son régime indemnitaire antérieur (à savoir l'indemnité spéciale mensuelle de fonction, et le cas échéant, l'indemnité d'administration et de technicité (IAT)), à l'exclusion de tout versement à caractère exceptionnel, ce montant précédemment perçu peut être conservé, à titre individuel et au titre de la part variable, au-delà du pourcentage et dans la limite du montant prévus dans la partie III de la présente délibération.

Article 6 – Tableau récapitulatif des montants décidés et plafonds réglementaires

Catégorie	Fonction	Part fixe	Part variable	Plafonds réglementaires	
				Part fixe	Part variable
A	Directeur de police municipale	33 %	9 500 €	33 %	9 500 €
B	Chef de service de police municipale	32 %	7 000 €	32 %	7 000 €

C	Agent de police municipale	30 %	5 000 €	30 %	5 000 €
C	Garde-champêtre	30 %	5 000 €	30 %	5 000 €

Article 7 – Cumuls possibles

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

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

Par contre, elle est cumulaire avec :

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

Article 8 – Modalités de maintien ou de suspension du régime indemnitaire

Modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE			Modalités de maintien ou de suppression du CIA
Maladie ordinaire (En nombre de jours)	15 jours	25% d'abattement	Le CIA ne sera pas modulé en fonction de l'absentéisme de l'agent. (CAA de Versailles, 31 août 2020, n° 18VE04033) Le CIA sera modulé en fonction des critères exposés dans l'article 8.3 de la présente délibération.
	20 jours	50% d'abattement	
	25 jours	75% d'abattement	
	30 jours	100% d'abattement	
Maternité, adoption, paternité	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement		
Congé pour accident de travail / maladie professionnelle	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement		
Congé Grave maladie	Suspendue (sauf application rétroactive *)		
Congé Longue maladie	Suspendue (sauf application rétroactive *)		
Congé Longue Durée	Suspendue (sauf application rétroactive *)		
Congé pour invalidité imputable au service (Citis)	Suspendue (sauf application rétroactive *)		
Temps partiel Thérapeutique	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement		
Congés annuels	Maintenue		

(*) L'agent perd le bénéfice de son régime indemnitaire à compter de la date de décision de placement en congé de grave maladie, CLM ou CLD (article 2 du décret n° 2010-997).

Les primes et indemnités fixées par la présente délibération feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les taux de base seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal à l'unanimité :

- **ACCEPTE** les modifications précitées au RIFSEEP ;
- **APPLIQUE** ces nouvelles dispositions à compter du 1^{er} avril 2025 ;
- **AUTORISE** le Maire à entreprendre toutes les démarches administratives, techniques et financières et à signer tous les documents nécessaires à l'application de la décision précitée.

M. Le Maire explique qu'en novembre/décembre 2024, la partie CIA du RIFSEEP a connu sa première application dans le cadre des entretiens professionnels annuels. C'est trop tôt pour en tirer une quelconque conclusion donc nous verrons cette année si les attitudes professionnelles des agents ont évolué ou non.

M. LEGER souligne le caractère très complet du régime qui a aussi été souligné par les membres du comité social territorial de Meuse et qui sert même à d'autres collectivités meusiennes.

Rapport n° 04
Contrats et tableau des emplois

Conformément à l'article L. 313-1 du Code 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 nécessaire au fonctionnement des services, même lorsqu'il s'agit de modifier le tableau des emplois pour permettre des avancements de grade.

En cas de suppression d'emploi occupé, la décision est soumise à l'avis préalable du Comité Social Territorial de la Meuse.

Monsieur le Maire propose au Conseil :

- La suppression du poste de garde champêtre qui est vacant depuis le décès de l'agent ;
- La création de deux CDD pour des besoins temporaires : un CDD ASA pour les besoins saisonniers annuels du 1^{er} avril au 30 septembre 2025 et un CDD ATA pour un accroissement temporaire d'activités du 1^{er} avril au 31 mars 2026 ;
- La création d'un poste d'assistant(e) administratif(ve) en gestion administrative au sein des services techniques à temps complet dont l'occupation pourra être faite par un contractuel à défaut de recruter un fonctionnaire ;
- La possibilité de recruter un contractuel sur le poste d'adjoint territorial du patrimoine à défaut de recruter un fonctionnaire.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal à l'unanimité :

- **AUTORISE** la suppression dudit poste à compter du 01 avril 2025 ;
- **AUTORISE** la création desdits postes à compter du 01 avril 2025 ;
- **MET** à jour le tableau des emplois ;
- **AUTORISE** M. le Maire à entreprendre toutes les démarches administratives, techniques et financières et à signer tous les documents nécessaires à l'application de la décision précitée.

M. Le Maire explique que l'assistant(e) administratif(ve) aura pour mission principale de décharger le DST et son adjoint des tâches administratives les plus chronophages (accueil physique et téléphonique, la prise de RDV, le suivi des commandes, ...) surtout sur le volet eau/assainissement. Cela leur permettra de disposer de plus de temps qu'ils pourront consacrer à des projets pour le territoire.

M. CARDINALI demande comment le temps du DST sera réparti entre la Ville et la CODECOM.

M. Le Maire répond 60/40 (60% pour la Ville et 40% pour la CODECOM).

Mme VALIBOUZE demande quand la mise à disposition sera effective ?

M. Le Maire répond au mieux le 1^{er} juillet 2025, ce qui n'exclut pas les coopérations ponctuelles et préparatoires, sous réserve du recrutement de l'assistant(e) sachant que les deux entités devront délibérer sur les conventions de mise à disposition en juin.



Concernant le poste de médiateur patrimonial (anciennement archiviste municipal), la candidate retenue est Mme FLAMION que certains ou certaines peuvent connaître puisqu'elle travaille actuellement pour la Conservation des Musées, au musée de la Bière. Elle doit prendre son service à compter du 1^{er} mai 2025.

Rapport n° 05
Convention d'occupation du domaine public entre la Commune et l'indivision CHEVALIER-PIEROT (annule et remplace)

M. Le Maire expose qu'à la suite d'une demande de surplomb du domaine public dans le cadre de travaux d'isolation, la Commune s'est aperçue que l'indivision CHEVALIER-PIEROT occupait le domaine public depuis des années (photo 1 : septembre 2023).



Toutefois, cette dernière indique qu'elle l'ignorait. Ce qui peut s'entendre puisque qu'avant cette parcelle était déjà occupée illégalement par l'ancien propriétaire qui avait délimité la parcelle par une haie (photo 2 : mars 2011).



La présente convention vise à régulariser la situation afin de protéger tant la Commune que l'occupant moyennant une redevance de 0,25 € / mètre carré par mois soit 105 € par an.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal à l'unanimité :

- **SE PRONONCE FAVORABLEMENT** sur cette convention ;
- **AUTORISE** le Maire à SIGNER ladite convention ;
- **AUTORISE** le Maire à entreprendre toutes les démarches administratives, techniques et financières et à signer tous les documents nécessaires à l'application de la décision précitée.

M. Le Maire explique que cette affaire a fait l'objet d'une délibération lors du dernier conseil municipal mais qu'une erreur concernant la superficie du terrain a été relevée. En effet, la superficie initiale allait de la façade de la maison jusqu'aux plots en béton. Or, la terrasse ne couvre pas cette étendue donc le calcul a été refait et cela a diminué de moitié la superficie prévue dans la convention.

Rapport n° 06**Encaissement d'indemnité suite à reconnaissance du préjudice moral – STENAY c/ Laetitia GARNON**

Mme Laetitia GARNON a été poursuivie par la Commune pour dépôt ou abandon d'ordures, de déchets, de matériaux entre le 30 décembre et le 31 décembre 2022. De plus, la Commune l'a poursuivie également pour détention d'un chien d'attaque.

La Commune s'est portée partie civile au procès en demandant 218,64 € de préjudice matériel et 350 € de préjudice moral.

Lors de l'audience du 6 juin 2023, le tribunal a reconnu Mme GARNON coupable de l'ensemble des chefs d'accusation et l'a condamnée à payer deux amendes de 200 € et de 150 € mais aussi à verser à la Commune une indemnité de 218,64 € au titre du préjudice matériel.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal à l'unanimité :

- **AUTORISE** le maire à encaisser l'indemnité de 218,64 €.

Rapport n° 07
Élection d'un président de séance

M. Le Maire rappelle que suite au passage au Compte Financier Unique soit la combinaison du compte administratif et du compte de gestion, les mêmes règles continuent à s'appliquer pour leur adoption. Ainsi, l'ordonnateur, Le Maire, ne peut présider la séance et se doit donc de quitter la salle des délibérations au moment du vote.

En application de l'article L. 2121-14 du Code Général des Collectivités Territoriales, le Conseil municipal est appelé à élire un Président de Séance pour discuter les quatre points suivants de l'ordre du jour.

Monsieur le Maire propose la candidature de M. LÉGER Daniel, Adjoint délégué à la Commande et aux Finances Publiques, pour présider la séance.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal à l'unanimité :

- **ELIT** M. LEGER, 1^{er} adjoint au Maire, délégué à la Commande et aux Finances Publiques comme président de séance.

M. Le Maire quitte la salle du conseil municipal le temps de voter les CFUs.

Rapport n° 08
Compte financier unique 2024 – Budget Principal

M. LEGER expose que le Compte Financier Unique (CFU) est un document commun à l'ordonnateur et au comptable public qui se substitue au compte administratif et au compte de gestion. A lui seul, il remplit les mêmes fonctions de rendus de comptes. Le vote du CFU constitue ainsi l'arrêté des comptes au sens de l'article L. 1612-12 du Code général des collectivités territoriales (CGCT). Le Conseil municipal doit se prononcer sur le CFU 2024 avant le 30 juin 2025.

Il est proposé au Conseil municipal d'adopter le Compte Financier Unique 2024 du Budget Principal défini comme suit :

Investissement	
Dépenses	
Prévu	2 029 639,37
Réalisé	771 855,34
Reste à réaliser	467 586,26
Recettes	
Prévu	2 029 639,37
Réalisé	857 873,21
Reste à réaliser	231 907,01
Fonctionnement	
Dépenses	
Prévu	3 428 735,31
Réalisé	2 458 510,32
Reste à réaliser	0,00
Recettes	
Prévu	3 428 735,31
Réalisé	2 903 087,95
Reste à réaliser	0,00
Résultat de clôture de l'exercice	
Investissement 2024 (86 017,87) + Report déficit 2023 (- 151 958,47)	-65 940,60
Fonctionnement 2024 (444 577,63) + Report excédent 2023 (684 801,31)	1 129 378,94
Résultat global 2024	1 063 438,34

- Vu** le Code général des collectivités territoriales (CGCT) ;
Vu la loi n° 82-213 du 2 mars 1982, notamment son article 9 modifié par l'article 48 du décret n° 92-125 du 6 février 1992,
Vu le Budget Primitif et décisions modificatives de l'exercice 2024 ;
Vu le CFU 2024 du Budget Principal de la Ville de Stenay, et son rapport de présentation ;
Vu l'avis de la commission mixte (finance et travaux) du 20 mars 2025 ;

Considérant que le CFU se substitue au compte administratif et au compte de gestion, par dérogation aux dispositions législatives et réglementaires régissant ces documents ;

Considérant les dispositions de l'article L. 2121-14 du CGCT qui prévoient que « *dans les séances où le compte administratif du maire est débattu, le conseil municipal élit son président. Dans ce cas, le maire peut, même s'il n'est plus en fonction, assister à la discussion ; mais il doit se retirer au moment du vote* » ;

Considérant que, dans ce cadre, Monsieur Le Maire a quitté la séance et le Conseil municipal a siégé sous la présidence de M. LEGER Daniel, Premier adjoint, pour le vote du Compte Financier Unique ;

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal à l'unanimité, hors la présence de M. Le Maire :

- **ADOpte** le Compte Financier Unique 2024 du Budget Principal de la Ville de Stenay ;
- **DECLARE** toutes les opérations de l'exercice 2024 définitivement closes et les crédits annulés ;
- **CHARGE** les services municipaux de clore l'exercice.

Rapport n° 09
Compte financier unique 2024 – Budget Service des Eaux

M. LEGER expose que le Compte Financier Unique (CFU) est un document commun à l'ordonnateur et au comptable public qui se substitue au compte administratif et au compte de gestion. A lui seul, il remplit les mêmes fonctions de rendus de comptes. Le vote du CFU constitue ainsi l'arrêté des comptes au sens de l'article L. 1612-12 du Code général des collectivités territoriales (CGCT). Le Conseil municipal doit se prononcer sur le CFU 2024 avant le 30 juin 2025.

Il est proposé au Conseil municipal d'adopter le Compte Financier Unique 2024 du Budget Service des Eaux défini comme suit :

Investissement	
Dépenses	
Prévu	395 066,68
Réalisé	103 974,84
Reste à réaliser	15 061,81
Recettes	
Prévu	395 066,68
Réalisé	91 611,04
Reste à réaliser	0,00
Fonctionnement	
Dépenses	
Prévu	517 705,03
Réalisé	260 747,07
Reste à réaliser	0,00
Recettes	
Prévu	517 705,03
Réalisé	326 583,98
Reste à réaliser	0,00
Résultat de clôture de l'exercice	
Investissement 2024 (- 12 363,80) + Report excédent 2023 (134 861,65)	122 497,85
Fonctionnement 2024 (65 836,91) + Report excédent 2023 (222 625,03)	288 461,94
Résultat global 2024	410 959,79

- Vu** le Code général des collectivités territoriales (CGCT) ;
Vu la loi n° 82-213 du 2 mars 1982, notamment son article 9 modifié par l'article 48 du décret n° 92-125 du 6 février 1992,
Vu le budget primitif et décisions modificatives de l'exercice 2024 ;
Vu le CFU 2024 du Budget - Service des eaux, et son rapport de présentation ;
Vu l'avis de la commission mixte (finance et travaux) du 20 mars 2025 ;

Considérant que le CFU se substitue au compte administratif et au compte de gestion, par dérogation aux dispositions législatives et réglementaires régissant ces documents ;

Considérant les dispositions de l'article L. 2121-14 du CGCT qui prévoient que « *dans les séances où le compte administratif du maire est débattu, le conseil municipal élit son président. Dans ce cas, le maire peut, même s'il n'est plus en fonction, assister à la discussion ; mais il doit se retirer au moment du vote* » ;

Considérant que, dans ce cadre, Monsieur Le Maire a quitté la séance et le Conseil municipal a siégé sous la présidence de M. LEGER Daniel, Premier adjoint, pour le vote du Compte Financier Unique ;

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal à l'unanimité, hors la présence de M. Le Maire :

- **ADOpte** le Compte Financier Unique 2024 du Budget Service des Eaux ;
- **DECLARE** toutes les opérations de l'exercice 2024 définitivement closes et les crédits annulés ;
- **CHARGE** les services municipaux de clore l'exercice.

Rapport n° 10
Compte financier unique 2024 – Budget Service Assainissement

M. LEGER expose que le Compte Financier Unique (CFU) est un document commun à l'ordonnateur et au comptable public qui se substitue au compte administratif et au compte de gestion. A lui seul, il remplit les mêmes fonctions de rendus de comptes. Le vote du CFU constitue ainsi l'arrêté des comptes au sens de l'article L. 1612-12 du Code général des collectivités territoriales (CGCT). Le Conseil municipal doit se prononcer sur le CFU 2024 avant le 30 juin 2025.

Il est proposé au Conseil municipal d'adopter le Compte Financier Unique 2024 du Budget Service Assainissement défini comme suit :

Investissement	
Dépenses	
Prévu	440 330,76
Réalisé	261 315,23
Reste à réaliser	70 240,17
Recettes	
Prévu	440 330,76
Réalisé	152 780,47
Reste à réaliser	38 512,00
Fonctionnement	
Dépenses	
Prévu	409 079,75
Réalisé	385 694,63
Reste à réaliser	0,00
Recettes	
Prévu	409 079,75
Réalisé	342 738,84
Reste à réaliser	0,00
Résultat de clôture de l'exercice	
Investissement 2024 (- 108 534,76) + Report excédent 2023 (254 330,76)	145 796,00
Fonctionnement 2024 (- 42 955,79) + Report excédent 2023 (35 665,75)	-7 290,04
Résultat global 2024	138 505,96

- Vu** le Code général des collectivités territoriales (CGCT) ;
Vu la loi n° 82-213 du 2 mars 1982, notamment son article 9 modifié par l'article 48 du décret n° 92-125 du 6 février 1992,
Vu le budget primitif et décisions modificatives de l'exercice 2024 ;
Vu le CFU 2024 du Budget Assainissement, et son rapport de présentation ;
Vu l'avis de la commission mixte (finance et travaux) du 20 mars 2025 ;

Considérant que le CFU se substitue au compte administratif et au compte de gestion, par dérogation aux dispositions législatives et réglementaires régissant ces documents ;

Considérant les dispositions de l'article L. 2121-14 du CGCT qui prévoient que « *dans les séances où le compte administratif du maire est débattu, le conseil municipal élit son président. Dans ce cas, le maire peut, même s'il n'est plus en fonction, assister à la discussion ; mais il doit se retirer au moment du vote* » ;

Considérant que, dans ce cadre, Monsieur Le Maire a quitté la séance et le Conseil municipal a siégé sous la présidence de M. LEGER Daniel, Premier adjoint, pour le vote du Compte Financier Unique ;

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal à l'unanimité, hors la présence de M. Le Maire :

- **ADOpte** le Compte Financier Unique 2024 du Budget Service Assainissement ;
- **DECLARE** toutes les opérations de l'exercice 2024 définitivement closes et les crédits annulés ;
- **CHARGE** les services municipaux de clore l'exercice.

Rapport n° 11
Compte financier unique 2024 – Budget « Lotissement Les Vergers »

M. LEGER expose que le Compte Financier Unique (CFU) est un document commun à l'ordonnateur et au comptable public qui se substitue au compte administratif et au compte de gestion. A lui seul, il remplit les mêmes fonctions de rendus de comptes. Le vote du CFU constitue ainsi l'arrêté des comptes au sens de l'article L. 1612-12 du Code général des collectivités territoriales (CGCT). Le Conseil municipal doit se prononcer sur le CFU 2024 avant le 30 juin 2025.

Il est proposé au Conseil municipal d'adopter le Compte Financier Unique 2024 du Budget Service « Lotissement Les Vergers » défini comme suit :

Investissement	
Dépenses	
Prévu	700 907,06
Réalisé	459 183,31
Reste à réaliser	0,00
Recettes	
Prévu	700 907,06
Réalisé	602 698,53
Reste à réaliser	0,00
Fonctionnement	
Dépenses	
Prévu	578 927,06
Réalisé	426 434,14
Reste à réaliser	0,00
Recettes	
Prévu	578 927,06
Réalisé	426 434,14
Reste à réaliser	0,00
Résultat de clôture de l'exercice	
Investissement	143 515,22
Fonctionnement	0,00
Résultat global	143 515,22

- Vu** le Code général des collectivités territoriales (CGCT) ;
Vu la loi n° 82-213 du 2 mars 1982, notamment son article 9 modifié par l'article 48 du décret n° 92-125 du 6 février 1992,
Vu le budget primitif et décisions modificatives de l'exercice 2024 ;
Vu le CFU 2024 du Budget « Lotissement Les Vergers », et son rapport de présentation ;
Vu l'avis de la commission mixte (finance et travaux) du 20 mars 2025 ;

Considérant que le CFU se substitue au compte administratif et au compte de gestion, par dérogation aux dispositions législatives et réglementaires régissant ces documents ;

Considérant les dispositions de l'article L. 2121-14 du CGCT qui prévoient que « *dans les séances où le compte administratif du maire est débattu, le conseil municipal élit son président. Dans ce cas, le maire peut, même s'il n'est plus en fonction, assister à la discussion ; mais il doit se retirer au moment du vote* » ;

Considérant que, dans ce cadre, Monsieur Le Maire a quitté la séance et le Conseil municipal a siégé sous la présidence de M. LEGER Daniel, Premier adjoint, pour le vote du Compte Financier Unique ;

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal à l'unanimité, hors la présence de M. Le Maire :

- **ADOpte** le Compte Financier Unique 2024 du Budget « Lotissement Les Vergers » ;
- **DECLARE** toutes les opérations de l'exercice 2024 définitivement closes et les crédits annulés ;
- **CHARGE** les services municipaux de clore l'exercice.

Après le vote des CFUs, M. Le Maire revient dans la salle du conseil.

Rapport n° 12

Affectation et report des résultats de l'exercice 2024 au Budget Primitif 2025 – Budget Principal

- Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment l'article L. 2311-5 ;
Vu l'instruction budgétaire M57 ;
Vu le Compte Financier Unique 2024 ;

Monsieur Le Maire expose :

Conformément à l'article L. 2311-5 du Code Général des Collectivités Territoriales, les résultats sont affectés par l'Assemblée délibérante après constatation des résultats définitifs lors du vote du Compte Financier Unique.

La délibération d'affectation du résultat doit intervenir après le vote du Compte Financier Unique.

Les résultats de l'exercice 2024 apparaissant au Compte Financier Unique Compte clos ont été définis comme suit :

Section de fonctionnement

	Dépenses	Recettes
Réalisations de l'exercice 2024	2 458 510,32	2 903 087,95
Report de l'exercice 2023		684 801,31
Résultat de l'exercice 2024		
Excédent de fonctionnement cumulé		1 129 378,94

Section d'investissement

	Dépenses	Recettes
Réalisations de l'exercice 2024	771 855,34	857 873,21
Report de l'exercice 2023	151 958,47	
Résultat de l'exercice 2024		
Déficit d'investissement cumulé		-65 940,60

Considérant qu'il y a lieu de prévoir l'équilibre budgétaire et qu'il existe un besoin de financement dégagé par la section d'investissement à hauteur de **65 940,60 €** (article 1068) ;

M. Le Maire propose d'approuver l'affectation des résultats 2024 au Budget Principal 2025 de la façon suivante :

- Au R002, excédent de fonctionnement reporté : **1 063 438,34 € (Un million soixante-trois mille quatre cent trente-huit euros et trente-quatre centimes) ;**
- Au D001, déficit d'investissement reporté : **65 940,60 € (Soixante-cinq mille neuf cent quarante euros soixante centimes).**

Vu l'avis favorable des Commissions conjointes Finances et Travaux en date du 20 mars 2025 ;

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal à l'unanimité :

- **DECIDE** d'affecter au Budget Primitif 2025 - Budget Principal, les résultats de l'exercice 2024 de la façon suivante :
 - Au R002, excédent de fonctionnement reporté : **1 063 438,34 € (Un million soixante-trois mille quatre cent trente-huit euros trente-quatre centimes) ;**
 - Au D001, déficit d'investissement reporté : **65 940,60 € (Soixante-cinq mille neuf cent quarante euros soixante centimes).**

Rapport n° 13**Affectation et report des résultats de l'exercice 2024 au Budget Primitif 2025 – Budget Service des Eaux**

- Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment l'article L. 2311-5 ;
Vu l'instruction budgétaire M49 ;
Vu le Compte Financier Unique 2024 ;

Monsieur Le Maire expose :

Conformément à l'article L. 2311-5 du Code Général des Collectivités Territoriales, les résultats sont affectés par l'Assemblée délibérante après constatation des résultats définitifs lors du vote du Compte Financier Unique.

La délibération d'affectation du résultat doit intervenir après le vote du Compte Financier Unique.

Les résultats de l'exercice 2024 apparaissant au Compte Financier Unique Compte clos ont été définis comme suit :

Section de fonctionnement

	Dépenses	Recettes
Réalisations de l'exercice 2024	260 747,07	326 583,98
Report de l'exercice 2023		222 625,03
Résultat de l'exercice 2024		
Excédent de fonctionnement cumulé		288 461,94

Section d'investissement

	Dépenses	Recettes
Réalisations de l'exercice 2024	103 974,84	91 611,04
Report de l'exercice 2023		134 861,65
Résultat de l'exercice 2024		
Excédent d'investissement cumulé		122 497,85

Considérant qu'il y a lieu de prévoir l'équilibre budgétaire des sections de fonctionnement et d'investissement ;

M. Le Maire propose d'approuver l'affectation des résultats 2024 au Budget Service des Eaux 2025 de la façon suivante :

- Au R002, excédent de fonctionnement reporté : **288 461,94 € (Deux cent quatre-vingt-huit mille quatre cent soixante et un euros quatre-vingt-quatorze centimes) ;**
- Au R001, excédent d'investissement reporté : **122 497,85 € (Cent vingt-deux mille quatre cent quatre-vingt-dix-sept euros quatre-vingt-cinq centimes).**

Vu l'avis favorable des Commissions conjointes Finances et Travaux en date du 20 mars 2025 ;

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal à l'unanimité :

- **DECIDE** d'affecter au Budget Primitif 2025 - Budget Services des Eaux, les résultats de l'exercice 2024 de la façon suivante :
 - Au R002, excédent de fonctionnement reporté : **288 461,94 € (Deux cent quatre-vingt-huit mille quatre cent soixante et un euros quatre-vingt-quatorze centimes) ;**
 - Au R001, excédent d'investissement reporté : **122 497,85 € (Cent vingt-deux mille quatre-cent-quatre-vingt-dix-sept euros quatre-vingt-cinq centimes).**

Rapport n° 14**Affectation et report des résultats de l'exercice 2024 au Budget Primitif 2025 – Budget Service Assainissement**

- Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment l'article L. 2311-5 ;
Vu l'instruction budgétaire M49 ;
Vu le Compte Financier Unique 2024 ;

Monsieur Le Maire expose :

Conformément à l'article L. 2311-5 du Code Général des Collectivités Territoriales, les résultats sont affectés par l'Assemblée délibérante après constatation des résultats définitifs lors du vote du Compte Financier Unique.

La délibération d'affectation du résultat doit intervenir après le vote du Compte Financier Unique.

Les résultats de l'exercice 2024 apparaissant au Compte Financier Unique Compte clos ont été définis comme suit :

Section de fonctionnement

	Dépenses	Recettes
Réalisations de l'exercice 2024	385 694,63	342 738,84
Report de l'exercice 2023		35 665,75
Résultat de l'exercice 2024		
Déficit de fonctionnement cumulé		-7 290,04

Section d'investissement

	Dépenses	Recettes
Réalisations de l'exercice 2024	261 315,23	152 780,47
Report de l'exercice 2023		254 330,76
Résultat de l'exercice 2024		
Excédent d'investissement cumulé		145 796,00

Considérant qu'il y a lieu de prévoir l'équilibre budgétaire des sections de fonctionnement et d'investissement ;

M. Le Maire propose d'approuver l'affectation des résultats 2024 au Budget Service Assainissement 2025 de la façon suivante :

- Au D002, déficit de fonctionnement reporté : **7 290,04 € (Sept mille deux cent quatre-vingt-dix euros quatre centimes) ;**
-
- Au R001, excédent d'investissement reporté : **145 796,00 € (Cent quarante-cinq mille sept cent quatre-vingt-seize euros).**

Vu l'avis favorable des Commissions conjointes Finances et Travaux en date du 20 mars 2025 ;

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal à l'unanimité :

- **DECIDE** d'affecter au Budget Primitif 2025 - Budget Services Assainissement, les résultats de l'exercice 2024 de la façon suivante :
 - Au D002, déficit de fonctionnement reporté : **7 290,04 € (Sept mille deux cent quatre-vingt-dix euros quatre centimes) ;**
 - Au R001, excédent d'investissement reporté : **145 796,00 € (Cent quarante-cinq mille sept cent quatre-vingt-seize euros).**

Rapport n° 15
Affectation et report des résultats de l'exercice 2024 au Budget Primitif 2025 – Budget
« Lotissement Les Vergers »

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment l'article L. 2311-5 ;
Vu l'instruction budgétaire M57 ;
Vu le Compte Financier Unique 2024 ;

Monsieur Le Maire expose :

Conformément à l'article L. 2311-5 du Code Général des Collectivités Territoriales, les résultats sont affectés par l'Assemblée délibérante après constatation des résultats définitifs lors du vote du Compte Financier Unique.

La délibération d'affectation du résultat doit intervenir après le vote du Compte Financier Unique.

Les résultats de l'exercice 2024 apparaissant au Compte Financier Unique Compte clos ont été définis comme suit :

Section de fonctionnement

	Dépenses	Recettes
Réalisations de l'exercice 2024	426 434,14	426 434,14
Report de l'exercice 2023		0,00
Résultat de l'exercice 2024		
Excédent de fonctionnement cumulé		0,00

Section d'investissement

	Dépenses	Recettes
Réalisations de l'exercice 2024	459 183,31	602 698,53
Report de l'exercice 2023	202 698,53	
Résultat de l'exercice 2024		
Déficit d'investissement cumulé		-59 183,31

Considérant qu'il y a lieu de prévoir l'équilibre budgétaire des sections de fonctionnement et d'investissement ;

M. Le Maire propose d'approuver l'affectation des résultats 2024 au Budget « Lotissement Les Vergers » 2025 de la façon suivante :

- Au R002, excédent de fonctionnement reporté : **0,00 € (Zéro euro)** ;

- Au D001, déficit d'investissement reporté : **59 183,31 € (Cinquante-neuf mille cent quatre-vingt-trois euros trente et un centimes).**

Vu l'avis favorable des Commissions conjointes Finances et Travaux en date du 20 mars 2025 ;

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal à l'unanimité :

- **DECIDE** d'affecter au Budget Primitif 2025 - Budget Services Assainissement, les résultats de l'exercice 2024 de la façon suivante :
 - Au R002, excédent de fonctionnement reporté : **0,00 € (Zéro euro) ;**
 - Au D001, déficit d'investissement reporté : **59 183,31 € (Cinquante-neuf mille cent quatre-vingt-trois euros trente et un centimes).**

Rapport n° 16
Vote des taux

Monsieur le Maire rappelle que le Budget Primitif 2025 de la Ville de Stenay a été construit sur la base de la fiscalité de 2024. Il est donc proposé de maintenir les taux 2025 identiques à 2024.

Pour l'année 2025, les taux reconduits s'établiront donc comme suit :

Foncier bâti	40,77%
Foncier non bâti	30,56%
Taxe d'habitation (taxe habitation logements vacants et taxe sur les résidences secondaires)	9,67%

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal à l'unanimité :

- **ACCEPTE** les taux tels que cités ci-haut.

Avant de passer au vote des budgets primitifs, un PowerPoint est projeté.

La 2^e diapo montre l'évolution de l'excédent de fonctionnement depuis 2022. Il ressort que, depuis 2022, l'excédent ne cesse d'augmenter de l'ordre de 300 000 € par an passant de 517 524,51 € en 2022 à 1 129 378,94 € en 2024. Cette évolution de l'excédent est consécutive au niveau d'engagement de l'investissement.

La 3^e diapo fait état de l'évolution des recettes et dépenses de fonctionnement depuis 2022 et nous pouvons remarquer que les dépenses comme les recettes se stabilisent depuis 2023 avec environ 2 900 000 € de recettes pour 2 450 000 € de dépenses.

Les deux diapos suivantes exposent les évolutions des dépenses de fonctionnement pour les chapitres 11 (charges à caractère général : les dépenses qui, hors rémunération du personnel, permettent d'assurer le fonctionnement quotidien des services communaux comme l'énergie, les maintenances, ...) et 12 (charges de personnel : les dépenses directement liées aux agents comme la paie, les cotisations, ...). Le même constat peut être retenu dans le sens où ces dépenses se stabilisent sauf entre 2022 et 2023 pour le chapitre 12 en raison des nombreux « tuillages » (au nombre de 3 avec une embauche permanente).

Les diapos 6 à 8 montrent que l'épargne brute et nette de la collectivité est proche de 350 000 € par an. Il s'agit du résultat de l'année sans compter les reports des excédents des années antérieures.

Ainsi, une bonne maîtrise des dépenses de fonctionnement permet de réinvestir pour l'année suivante dans différents programmes comme le passage en LED de l'éclairage public ou encore dans le programme d'aide à la rénovation des façades. Le même raisonnement peut être suivi pour les budgets de l'eau et de l'assainissement.

Les diapos 9 à 11 montrent l'évolution de la section d'investissement de la Ville. En 2022, cette section a atteint quasiment 2 800 000 € (toilette publique, toiture de l'hôtel de ville, la voirie 2021, ...). Cela s'explique par la sortie de la crise COVID-19 qui a reporté de nombreux projets mais aussi de nombreuses recettes. Depuis 2023, l'investissement tourne autour de 800 000 € par an.

La diapo 12 fait état des 3 emprunts contractés par la Ville à savoir un emprunt pour la maison de l'enfance dont le capital est couvert par le loyer payé par le SEISAAM dont l'échéance est au 1^{er} mars 2026 et deux autres pour le financement de la création du cinéma qui seront échus en 2029 et 2030.

Les dernières diapos font référence à l'exercice budgétaire 2025 à savoir, pour la section de fonctionnement – volet dépenses, un total de 2 800 000 € et, pour le volet recettes, un total 2 800 000 €. L'équilibre de ces deux sections est l'application d'un principe budgétaire en l'application de l'article L. 1612-4 du Code général des collectivités territoriales qui dispose que : « Le budget de la collectivité territoriale est en équilibre réel lorsque la section de fonctionnement et la section d'investissement sont respectivement votées en équilibre [...] ». »

Le même principe s'applique pour la section d'investissement dont les principales ressources sont les subventions, l'excédent de fonctionnement des années passées et le FCTVA.

En 2025, les principaux projets sont les suivants : l'étude thermique de la mairie, l'achat d'un logiciel pour la police municipale, le renouvellement d'une partie du matériel informatique, une provision dans le cadre du programme « Petites Villes de Demain », l'aménagement d'un jardin du souvenir au cimetière, la réfection du beffroi de l'église, la mise en accessibilité des bâtiments communaux, le remplacement d'un véhicule du centre technique, la rénovation de l'aire de jeux au Parc de la Forge, la réfection de la toiture de la capitainerie, la création d'abribus Avenue de Verdun, l'extension de la vidéosurveillance et la suite et fin du programme LED pour l'éclairage public.

Rapport n° 17
Budget Primitif 2025 – Budget Principal

Le Budget Primitif est l'acte majeur d'une collectivité par lequel les recettes et les dépenses de fonctionnement et d'investissement d'un exercice sont prévues et autorisées par le Conseil Municipal. C'est donc à la fois un acte politique de prévision et un acte juridique d'autorisation. Le Budget Primitif 2025 regroupe les grands axes d'actions définis par la Municipalité pour l'année 2025 suivant les principes énoncés dans la nomenclature M57.

Monsieur LEGER présente à l'Assemblée, le budget primitif de la Ville pour l'année 2025 dont les dépenses et les recettes en section de fonctionnement et en section d'investissement s'équilibrent de la façon suivante :

BP 2025 - Synthèse

Résultat de clôture de fonctionnement - Exercice 2024	1 129 378,94
Résultat de clôture d'investissement - Exercice 2024	-65 940,60
Solde des restes à réaliser 2024	-235 679,25
Recettes (231 907,01 €) - Dépenses (467 586,26 €)	
Affectation d'une partie du résultat de fonctionnement	65 940,60
Excédent conservé en section de fonctionnement	1 063 438,34

Dépenses - Section de fonctionnement	
011	Charges à caractère général 1 272 000,00
012	Charges de personnel et frais assimilés 1 246 000,00
014	Atténuations de produits 41 000,00
65	Autres charges de gestion courante 248 800,00
66	Charges financières 6 000,00
67	Charges spécifiques 4 000,00
68	Dotations aux amortissements 2 000,00
023	Virement à la section d'investissement 1 063 438,34
042	Opérations d'ordre de transfert entre sections 5 000,00
Total général	3 888 238,34

Recettes - Section de fonctionnement	
002	Excédent de fonctionnement reporté 1 063 438,34
013	Atténuations de charges 50 000,00
70	Produits des services, domaines et ventes div. 115 900,00
73	Impôts et taxes 710 500,00
731	Impôts et taxes 904 100,00
74	Dotations et participations 706 300,00
75	Autres produits de gestion courante 237 000,00
77	Produits spécifiques 1 000,00
042	Opérations d'ordre de transfert entre sections 100 000,00
Total général	3 888 238,34

Dépenses - Section d'investissement	
001	Déficit d'investissement reporté 65 940,60
16	Emprunts et dettes assimilés 78 600,00
20	Immobilisations incorporelles 78 000,00
21	Immobilisations corporelles 664 500,00
23	Immobilisations en cours 525 000,00
26	Autres formes de participation 2 000,00
040	Opérations d'ordre de transfert entre sections 100 000,00
Total général	1 514 040,60

Recettes - Section d'investissement	
10	Dotations, fonds divers et réserves 60 000,00
1068	Excédents de fonctionnement capitalisés 65 940,60
13	Subventions d'investissement reçues 319 661,66
021	Virement de la section de fonctionnement 1 063 438,34
040	Opérations d'ordre de transfert entre sections 5 000,00
Total général	1 514 040,60

Le budget primitif de la Ville de l'année 2025 s'équilibre de la manière suivante :

- **3 888 238,34 € (Trois millions huit cent quatre-vingt-huit mille deux cent trente-huit euros trente-quatre centimes)** en section de fonctionnement,
- **1 514 040,60 € (Un million cinq cent quatorze mille quarante euros soixante centimes)** en section d'investissement.

Soit un budget total de : **5 402 278,94 € (Cinq millions quatre cent deux mille deux cent soixante-dix-huit euros quatre-vingt-quatorze centimes).**

- Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales ;
Vu l'instruction budgétaire et comptable M57 applicables aux communes ;
Vu l'avis favorable rendu par les Commissions conjointes des Finances et des Travaux réunies en séance commune du 20 mars 2025 ;

Entendu le rapport de Monsieur Daniel LEGER présentant le Budget primitif du Budget Général 2025.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal à l'unanimité :

- **ADOpte** le Budget Primitif 2025 du Budget Général tel que présenté en annexe ;
- **AUTORISE** le Maire à engager les dépenses et à procéder au recouvrement des recettes inscrites au Budget Primitif de la Ville ;
- **AUTORISE** le Maire à procéder à des mouvements de crédits de chapitre à chapitre (hors dépenses de personnel) au sein de la section d'investissement et de la section de fonctionnement, dans la limite de 7,5 % des dépenses réelles de chacune de ces sections.

Rapport n° 18
Budget Primitif 2025 – Budget Service des Eaux

Le Budget Primitif est l'acte majeur d'une collectivité par lequel les recettes et les dépenses de fonctionnement et d'investissement d'un exercice sont prévues et autorisées par le Conseil municipal. C'est donc à la fois un acte politique de prévision et un acte juridique d'autorisation. Le Budget Primitif 2025 regroupe les grands axes d'actions définis par la municipalité pour l'année 2025, en ce qui concerne le budget du Service des Eaux.

Le Budget Primitif du Service des Eaux de Stenay proposé au vote du Conseil municipal pour l'année 2025 s'équilibre, en dépenses et en recettes (d'ordre et réelles).

Le tableau ci-après donne un aperçu des grands points du Budget Primitif :

	Fonctionnement	Investissement	
Dépenses réelles	287 600,00	402 669,79	Dont RAR 15 061,81 €
Dépenses d'ordre	286 416,94	6 245,00	
Total dépenses	574 016,94	408 914,79	
Recettes réelles	567 771,94	310 251,68	Dont RAR 0,00 €
Recettes d'ordre	6 245,00	98 663,11	
Total recettes	574 016,94	408 914,79	

- Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales ;
Vu l'instruction budgétaire et comptable M49 applicables aux budgets annexes ;
Vu l'avis favorable rendu par les commissions conjointes des Finances et des Travaux réunies en séance commune du 20 mars 2025 ;

ENTENDU le rapport de Monsieur Daniel LÉGER présentant le Budget Primitif du Budget du Service des Eaux 2025.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal à l'unanimité :

- **ADOpte** le Budget Primitif 2025 du Service des Eaux tel que présenté en annexe ;
- **Autorise** Le Maire à engager les dépenses et procéder au recouvrement des recettes inscrites au Budget Primitif du Service des Eaux.

Le Parlement a adopté le 2 avril 2025 la fin du transfert obligatoire des compétences « eau » et « assainissement » à l'intercommunalité mettant fin à presque une décennie de modification de la loi NOTRe.



Ainsi, la commune de Stenay restera maîtresse de ces deux compétences. Toutefois, la fin du transfert ne signifie pas la fin de l'augmentation tarifaire car les exigences réglementaires ne cessent de croître. L'étude intercommunale visait 8 €/m³ pour 2035, la Ville planche plutôt pour 6 ou 7 €/m³ en 2035 contre 3,74 €/m³ en 2024.

Rapport n° 19
Budget Primitif 2025 – Budget Service Assainissement

Le Budget Primitif est l'acte majeur d'une collectivité par lequel les recettes et les dépenses de fonctionnement et d'investissement d'un exercice sont prévues et autorisées par le Conseil municipal. C'est donc à la fois un acte politique de prévision et un acte juridique d'autorisation. Le Budget Primitif 2025 regroupe les grands axes d'actions définis par la municipalité pour l'année 2025, en ce qui concerne le budget du Service Assainissement.

Le Budget Primitif du Service Assainissement de Stenay proposé au vote du Conseil municipal pour l'année 2025 s'équilibre, en dépenses et en recettes (d'ordre et réelles).

Le tableau ci-après donne un aperçu des grands points du Budget Primitif :

	Fonctionnement	Investissement	
Dépenses réelles	265 414,00	283 094,00	Dont RAR 70 240,17 €
Dépenses d'ordre	125 000,00	26 214,00	
Total dépenses	390 414,00	309 308,00	
Recettes réelles	364 200,00	184 308,00	Dont RAR 38 512,00 €
Recettes d'ordre	26 214,00	125 000,00	
Total recettes	390 414,00	309 308,00	

- Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales ;
Vu l'instruction budgétaire et comptable M49 applicables aux budgets annexes ;
Vu l'avis favorable rendu par les commissions conjointes des Finances et des Travaux réunies en séance commune du 20 mars 2025 ;

ENTENDU le rapport de Monsieur Daniel LÉGER présentant le Budget Primitif du Budget du Service Assainissement 2025.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal à l'unanimité :

- **ADOpte** le Budget Primitif 2025 du Service Assainissement tel que présenté en annexe ;
- **Autorise** Le Maire à engager les dépenses et procéder au recouvrement des recettes inscrites au Budget Primitif du Service Assainissement.

Rapport n° 20
Budget Primitif 2025 – Budget « Lotissement Les Vergers »

Le Budget Primitif est l'acte majeur d'une collectivité par lequel les recettes et les dépenses de fonctionnement et d'investissement d'un exercice sont prévues et autorisées par le Conseil municipal. C'est donc à la fois un acte politique de prévision et un acte juridique d'autorisation. Le Budget Primitif 2025 regroupe les grands axes d'actions définis par la municipalité pour l'année 2025, en ce qui concerne le budget du Lotissement Les Vergers.

Le Budget Primitif du Lotissement « Les Vergers » proposé au vote du Conseil municipal pour l'année 2025 s'équilibre, en dépenses et en recettes (d'ordre et réelles).

Le tableau ci-après donne un aperçu des grands points du Budget Primitif :

	Fonctionnement	Investissement	
Dépenses réelles	33 210,00	94 183,31	Dont RAR 0,00 €
Dépenses d'ordre	571 027,45	459 634,14	
Total dépenses	604 237,45	553 817,45	
Recettes réelles	127 393,31	0,00	Dont RAR 0,00 €
Recettes d'ordre	476 844,14	553 817,45	
Total recettes	604 237,45	553 817,45	

- Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales ;
Vu l'instruction budgétaire et comptable M57 applicable aux budgets de lotissement ;
Vu l'avis favorable rendu par les commissions conjointes des Finances et des Travaux réunies en séance commune du 20 mars 2025 ;

ENTENDU le rapport de Monsieur Daniel LÉGER présentant le Budget Primitif du Budget du Lotissement « Les Vergers » 2024.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal à l'unanimité :

- **ADOpte** le Budget Primitif 2025 du Budget du Lotissement « Les Vergers » tel que présenté en annexe ;
- **AUTORISE** Le Maire à engager les dépenses et procéder au recouvrement des recettes inscrites au Budget Primitif du Budget du Lotissement « Les Vergers ».

Rapport n° 21
Tarifs et intervention des services eau et assainissement pour 2025 (modification n° 1)

Vu la délibération n° 20241223-04 du 23 décembre 2024 relative aux tarifs et interventions des services eau et assainissement pour 2025 ;

Monsieur Le Maire rappelle que la tarification des services d'eau potable et d'assainissement est régie par le Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) qui dispose notamment que les tarifs des services d'eau et d'assainissement doivent être votés par l'assemblée délibérante.

En outre, les dispositions relatives aux redevances des agences de l'eau sont modifiées à partir du 1er janvier 2025, par le décret n° 2024-787 du 9 juillet 2024. Certaines de ces redevances sont dues par le service public compétent, mais peuvent être répercutées à l'abonné sous forme de « contrevaleur ».

Suite à un oubli des services, il convient de rajouter le tarif sur le prélèvement sur la ressource en eau (agence de l'eau) à « l'article 1.1 – Distribution de l'eau potable ».

Article 1 – Tarifs relatifs au service de l'eau potable
Article 1.1 – Distribution de l'eau potable

Distribution de l'eau potable (assujettis à la TVA (5.5%))	
Diamètre compteur	Tarifs (Montant HT)
Abonnement annuel d'eau	
15 – 20 mm	12,00 €
25 – 32 mm	24,00 €
40 mm	48,00 €
60 – 65 mm	96,00 €
80 mm	240,00 €
100 mm	273,34 €
Prix de l'eau par m3	
Jusque 1 500 m3	0,94 €
De 1 501 à 3 000 m3	0,79 €
De 3 001 à 5 000 m3	0,75 €
Au-delà de 5 000 m3	0,62 €
Vente d'eau ponctuelle à une collectivité ou à un professionnel (hors convention)	0,65 €
Vente d'eau à Mouzay et au syndicat des eaux de Luzuy et St-Martin	Selon la convention en vigueur
Organismes publics	
Redevance consommation	0.39 € / m3
Redevance performance eau potable	0.066 € / m3 (0.33 € / m3 x 0.2)
Prélèvement sur la ressource en eau (eau souterraines)	0,0832 € / m3

Article 1.2 – Tarifs liés à l'application du règlement de service (assujettis à la TVA : 10% ou 20%)

Prestations	Montant HT	Taux de TVA
-------------	------------	-------------

Frais d'accès au réseau	60,00 €	10%
Frais de fermeture suite à infraction commise par l'utilisateur	130,00 €	20%
Frais de déplacement d'un agent	70,00 €	20%
Frais d'étalonnage de compteur par un organisme agréé	Selon les tarifs de l'organisme	
Frais de suspension temporaire du branchement	250,00 €	20%
Frais liés au contrôle d'une ressource alternative	150,00 €	20%
Vérification du compteur d'eau	60,00 €	20%
Relève exceptionnelle de l'index de consommation du compteur	40,00 €	20%

Article 1.3 – Travaux d'eau potable (assujettis à la TVA : 20%)

Article 1.3.1 – Branchement neuf AEP

Branchement neuf AEP (jusque 5 mètres*)	Sous chaussée		En pleine terre/non revêtu		Sur tranchée ouverte/aérienne		Création d'un regard/coffret compteur avec système de comptage (Unité HT)
	Forfait (HT)	Mètre sup. (HT)	Forfait (HT)	Mètre sup. (HT)	Forfait (HT)	Mètre sup. (HT)	
Branchement jusque 25 mm	1 650 €	116 €	1 485 €	104 €	1 337 €	94 €	450 €
Branchement > 25 et < 40 mm	2 145 €	150 €	1 931 €	135 €	1 737 €	122 €	990 €
Branchement > 40 et < 60 mm	4 290 €	300 €	3 861 €	270 €	3 475 €	243 €	1 980 €
Branchement 60 à 65 mm	5 577 €	390 €	5 019 €	351 €	4 517 €	316 €	2 772 €
Branchement > 65 mm	Sur devis						

* Ce prix comprend le terrassement en tous terrains, pour une longueur de 5 mètres mesurées à partir de l'axe de la chaussée. Pour les rues canalisées de chaque côté, cette longueur est mesurée à partir de la canalisation. Ce prix comprend également la fourniture et la pose des éléments suivants :

- Travail préparatoire + DICT éventuelle
- La prise en charge avec collier fonte revêtu époxy, collerette intérieure en caoutchouc et le robinet d'arrêt sous bouche à clé complète + (regard + rehausse éventuelle si non existant)
- Le tuyau (au minima PE 80 PN 16 bars)
- Le grillage avertisseur de couleur bleue muni de fil métallique détectable
- Le robinet d'arrêt avant compteur et le compteur.
- Le remblaiement, le compactage de la tranchée
- La réfection provisoire et définitive (hors revêtements spéciaux) ainsi que l'évacuation des déblais

Les forfaits ne s'appliquent pas en cas de revêtements de surface particuliers (constitution ou qualité des matériaux utilisés) et de contraintes techniques de réalisation particulières (profondeur supérieure à 2m, fonçage, traversée, d'ouvrages, de rivière ou de route, ...).

En cas de passage des réseaux en terrain mixte (départ sous chaussée puis terrain non revêtu par exemple), le forfait le plus élevé sera appliqué une fois (+ éventuellement les mètres supplémentaires concernés) et les mètres supplémentaires appliquées à la nature du terrain rencontré (pleine terre, tranchée ouverte, ...).

Article 1.3.2 – Modification du branchement

Modification de branchement	L'unité (HT)
Branchement jusque 25 mm	750,00 €
Branchement > 25 et < 40 mm	780,00 €
Branchement > 40 mm	Sur devis

Ce prix comprend le terrassement en tous terrains pour une couverture de 1 mètre et une longueur de 2 ml. Ce prix comprend également la fourniture et la pose des éléments suivants :

- Travail préparatoire + DICT éventuelle
- Le tuyau en PE 80 PN 16 bars
- Le grillage avertisseur de couleur bleue muni de fil métallique détectable
- Le robinet d'arrêt avant compteur
- Les pièces de raccordement
- Le raccordement sur l'installation privée

Le remblaiement, le compactage de la tranchée, la réfection provisoire et définitive éventuelle et l'évacuation des déblais.

Article 1.3.3 – Intervention sur branchement existant

Intervention sur branchement existant (abimé, disparu, manipulé, ...)	L'unité (HT)
Branchement jusque 25 mm	170,00 €
Branchement > 25 et < 40 mm	255,00 €
Branchement > 40 et < 60 mm	536,00 €
Branchement > 60 mm	Sur devis

Article 1.3.4 – Comptage provisoire

Comptage provisoire (ensemble mobile)	Année HT (prorata temporis)
Prise d'eau de chantier jusque 25 mm	500,00 €
Prise d'eau de chantier jusque 40 mm	1 200,00 €
Prise d'eau de chantier > 40 mm	Sur devis

Article 1.3.5 – Fontainerie

Fontainerie (pose + fourniture)	L'unité (HT)
Bouche d'arrosage	85,00 €
Nourrice de 2 compteurs jusqu'à 25 mm	125,00 €
Nourrice de 3 compteurs jusqu'à 25 mm	200,00 €
Nourrice de 4 compteurs jusqu'à 25 mm	240,00 €
Nourrice de 5 compteurs jusqu'à 25 mm	275,00 €
Nourrice de 6 compteurs jusqu'à 25 mm	320,00 €
Plus-value pour ramification supplémentaire	75,00 €
Fourniture et pose de porte-niche murale (sur compteur existant)	80,00 €

Article 1.4 – Interventions techniques pour réparation suite à interventions de tiers (assujettis à la TVA : 20%)

Prestation	Unité	Prix HT
Intervention d'un agent technique pour la réparation d'un équipement ou réseau, y compris véhicule et matériel	1 ^{ère} heure	70,00 €
Intervention d'un agent technique pour la réparation d'un équipement ou réseau, y compris véhicule et matériel	Heures suivantes entamées	55,00 €
Intervention d'une mini-pelle avec chauffeur pour la réparation d'un équipement ou réseau, y compris véhicule et matériel	½ journée	330,00 €
Fourniture de pièces nécessaires à l'intervention	Unité	Prix catalogue des fournisseurs

Article 2 - Tarifs relatifs au service de l'assainissement collectif

Article 2.1 – Assainissement collectif

Assainissement collectif (assujettis à la TVA (10%))

Abonnement annuel	Tarifs (montant HT)
15 – 20 mm	16,00 €
25 - 32 mm	64,00 €
40 mm	160,00 €
60 – 65 mm	96,00 €
80 mm	224,00 €
100 mm	400,00 €
Prix d'assainissement	2,20 € / m3
Organismes publics	
Redevance performance assainissement collectif	0.138 € / m3 (0.46 € / m3 x 0.3)

Article 2.2 - Assainissement collectif – Tarifs liés à l'application du règlement de service (assujettis à la TVA : 10% ou 20%)

Prestation	Montant HT	Taux de TVA
Frais d'accès au réseau	15,00 €	10%
Frais d'accès au service si abonnement assainissement seul	30,00 €	10%
Frais de déplacement d'un agent	70,00 €	20%
Intervention suite à infraction au règlement de service, sauf impayés	130,00 €	20%
Frais de contrôle et analyse des rejets	400,00 €	20%
Frais d'intervention, d'entretien ou de réparation sur dommages imputables à l'usager	300,00 €	20%

Article 2.3 – Tarifs liés au contrôle de conformité

Contrôle de conformité de raccordement au réseau public d'assainissement, d'eau potable et pluviale		Contrôle	Contre-visite
Niveau ALPHA	Vérification du raccordement de la parcelle au réseau public d'assainissement, d'eau potable et pluviale ainsi que la conformité des installations privatives d'assainissement	190,00 € TTC	190,00 € TTC si toujours non-conforme
Niveau BETA	Vérification du raccordement de la parcelle au réseau public d'eau pluviale	100,00 € TTC	

Article 2.4 – Travaux d'assainissement collectif

Article 2.4.1 – Création d'un branchement unitaire EU ou EP (assujettis à la TVA : 20%)

Création d'un branchement unitaire EU ou EP* (jusqu'à 5 mètres)	Sous chaussée		En pleine terre/non revêtu		Sur tranchée ouverte/aérienne	
	Forfait (HT)	Mètre sup. (HT)	Forfait (HT)	Mètre sup. (HT)	Forfait (HT)	Mètre sup. (HT)
Diamètre jusqu'à 160 mm	1 800 €	144 €	1 440 €	115 €	1 152 €	92 €
Diamètre > 160 jusqu'à 200 mm	2 140 €	171 €	1 712 €	137 €	1 370 €	110 €

Diamètre > 200 mm	Sur devis					
Branchement + adduction AEP jusqu'à 25 mm en tranchée commune	2 950 €	236 €	2 625 €	210 €	2 189 €	175 €

* Les forfaits ne s'appliquent pas en cas de revêtements de surface particuliers (constitution ou qualité des matériaux utilisés) et de contraintes techniques de réalisation particulières (fonçage, traversée d'ouvrage, de rivière ou de route, ...). Pour ces cas, un devis sera constitué et facturé au réel par la commune.

* Le forfaits ne comprennent que les situations où l'écoulement gravitaire est possible, si un dispositif de relevage s'avère nécessaire celui-ci sera placé en partie privative, à la charge du pétitionnaire.

Article 2.4.2 – Création d'un branchement séparatif complet (assujettis à la TVA : 20%)

En tranchée unique

Création d'un branchement séparatif complet (EU + EP)* (jusqu'à 5 mètres)	Sous chaussée		En pleine terre/non revêtu		Sur tranchée ouverte/aérienne	
	Forfait (HT)	Mètre sup. (HT)	Forfait (HT)	Mètre sup. (HT)	Forfait (HT)	Mètre sup. (HT)
Diamètre jusqu'à 160 mm	3 050 €	244 €	2 440 €	195 €	1 952 €	156 €
Diamètre > 160 jusqu'à 200 mm	3 660 €	293 €	2 928 €	234 €	2 342 €	187 €
Diamètre > 200 mm	Sur devis					

* Les forfaits ne s'appliquent pas en cas de revêtements de surface particuliers (constitution ou qualité des matériaux utilisés) et de contraintes techniques de réalisation particulières (fonçage, traversée d'ouvrage, de rivière ou de route, ...). Pour ces cas, un devis sera constitué et facturé au réel par la commune.

* Le forfaits ne comprennent que les situations où l'écoulement gravitaire est possible, si un dispositif de relevage s'avère nécessaire celui-ci sera placé en partie privative, à la charge du pétitionnaire.

Article 2.5 - Interventions techniques pour réparation suite à interventions de tiers (assujettis à la TVA : 20%)

Prestation	Unité	Prix HT
Intervention d'un agent technique pour la réparation d'un équipement ou réseau, y compris véhicule et matériel	1 ^{ère} heure	70,00 €
Intervention d'un agent technique pour la réparation d'un équipement ou réseau, y compris véhicule et matériel	Heures suivantes entamées	55,00 €
Intervention d'une mini-pelle avec chauffeur pour la réparation d'un équipement ou réseau, y compris véhicule et matériel	½ journée	330,00 €
Fourniture de pièces nécessaires à l'intervention	Unité	Prix catalogue des fournisseurs

En tranchée unique

Branchement AEP + EU + EP (jusqu'à 5 mètres)	Sous chaussée		En pleine terre/non revêtu		Sur tranchée ouverte/aérienne	
	Forfait (HT)	Mètre sup. (HT)	Forfait (HT)	Mètre sup. (HT)	Forfait (HT)	Mètre sup. (HT)
Branchement jusque 25 mm	4 550 €	319 €	4 095 €	287 €	3 686 €	258 €
Branchement > 25 et < 40 mm	5 915 €	414 €	5 324 €	373 €	4 791 €	335 €
Branchement > 40 et < 60 mm	11 830 €	828 €	10 647 €	745 €	9 582 €	671 €
Branchement 60 à 65 mm	15 379 €	1 077 €	13 841 €	969 €	12 457 €	872 €
Branchement > 65 mm	Sur devis					

* Les forfaits ne s'appliquent pas en cas de revêtements de surface particuliers (constitution ou qualité des matériaux utilisés) et de contraintes techniques de réalisation particulières (fonçage, traversée d'ouvrage, de rivière ou de route, ...). Pour ces cas un devis sera constitué et facturé au réel par la commune.

* Le forfaits ne comprennent que les situations où l'écoulement gravitaire est possible, si un dispositif de relevage s'avère nécessaire celui-ci sera placé en partie privative, à la charge du pétitionnaire.

Les factures émises dans le cadre du présent article seront imputées à part égale sur le budget du Service des Eaux et sur le budget Assainissement.

Article 3.2 – Prestations annexes

Prestations annexes	L'unité HT
Location de feu tricolore	130,00 €
Percement de mur pour le passage de branchement	70,00 €
Percement de mur pour le passage de canalisation d'assainissement jusqu'à 200 mm	150 €
Plus-value pour la reprise de revêtement spéciaux : (pavés, béton désactivé, ... (par ml de tranché)	100,00 €
Collage des lèvres à l'émulsion (par ml de lèvres)	4,00 €
Réfection de bordures de trottoirs	Réemploi de bordures (par ml) 27,00 € Fourniture de bordures neuves 50,00 €
Croisement en sous-œuvre de câbles, gaines, dalots et canalisations rencontrés dans les fouilles, compris terrassements manuels, étalement, butées de stabilisation et remise en état des ouvrages existants en cas de rupture pour diamètre de l'ouvrage	80,00 €

Plus-value pour terrassements à la main en cas d'impossibilité d'emploi d'engins mécaniques (hors croisements comptés à part) par ml

60,00 €

Fonçage y compris terrassement pour mise en œuvre par diamètre < 80 mm par ml

50,00 €

Fonçage y compris terrassement pour mise en œuvre par diamètre < 80 mm par ml

150,00 €

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu le Code de l'environnement ;

Vu les tarifs 2025 des redevances fixées par l'Agence de l'eau Rhin-Meuse ;

Vu les coefficients de modulation communiqués par l'Agence de l'eau, et intervenants dans le calcul des redevances ;

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal à l'unanimité :

- **AJOUTE** cette redevance aux tarifs à compter du 1^{er} avril 2025 ;
- **AUTORISE** M. Le Maire à entreprendre toutes les démarches administratives, techniques et financières et à signer tous les documents nécessaires à l'application de la décision précitée.

Rapport n° 22
Admissions en non-valeur

Le Service de l'eau, de l'assainissement et parfois le budget ville rencontrent des difficultés de recouvrement auprès de certains créanciers, malgré l'ensemble des relances mises en œuvre.

Toutefois, pour certains cas, il ne sera pas possible de recouvrer les impayés, pour des raisons diverses comme :

- Situation de surendettement ;
- Liquidation ;
- Parti sans laisser d'adresse ;
- Décès sans succession ;
- Etc.

Sur proposition du trésor public, il est donc nécessaire d'admettre en non-valeur ces sommes et de porter les crédits correspondant aux comptes 6541.

Il est donc proposé :

Budget Assainissement

- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme 194,07 € pour A***** Rene : décédé ;
- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme 55,44 € pour BATIGESTION : combinaisons infructueuses d'actes ;
- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme de 0,60 € pour B***** Fatima : RAR inférieur au seuil de poursuite ;
- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme de 26,40 € pour B***** Eliante : décédé ;
- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme de 17,60 € pour C***** Philippe : RAR inférieur au seuil de poursuite ;
- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme de 73,04 € pour C***** Jocelyne : décédé ;
- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme de 0,06 € pour COMMUNAUTE MAROCAINE : RAR inférieur au seuil de poursuite ;
- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme de 0,03 € pour EMC2 SA : RAR inférieur au seuil de poursuite ;
- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme de 1,87 € pour G***** Maurice : combinaisons infructueuses d'actes ;
- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme de 0,36 € pour G***** Violette : RAR inférieur au seuil de poursuite ;
- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme de 156,00 € pour H***** Severine : combinaisons infructueuses d'actes ;
- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme de 13,96 € pour H***** Sophie : combinaisons infructueuses d'actes ;
- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme de 6,35 € pour JULIEN MODE : RAR inférieur au seuil de poursuite ;
- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme de 31,09 € pour LA TOURELLE SCI : combinaisons infructueuses d'actes ;
- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme de 0,66 € pour L***** Loic : RAR inférieur au seuil de poursuite ;
- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme de 61,60 € pour L***** Christophe : RAR inférieur au seuil de poursuite ;

- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme de 0,02 € pour M***** Roger : RAR inférieur au seuil de poursuite ;
- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme de 0,01 € pour P***** Patricia : RAR inférieur au seuil de poursuite ;
- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme de 96,80 € pour R***** Marina : combinaisons infructueuses d'actes ;
- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme de 0,10 € pour R***** Sophie : RAR inférieur au seuil de poursuite ;
- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme de 13,40 € pour V***** Rasoari : combinaisons infructueuses d'actes.

Budget Eau

- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme de 242,18 € pour A***** Rene : décédé ;
- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme de 0,10 € pour la BANQUE POPULAIRE DE LORRAINE : RAR inférieur au seuil de poursuite ;
- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme de 46,63 € pour BATIGESTION : combinaisons infructueuses d'actes ;
- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme de 20,60 € pour BATIGESTION : combinaisons infructueuses d'actes ;
- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme de 6,33 € pour B***** Eliante : combinaisons infructueuses d'actes ;
- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme de 3,17 € pour B***** Patrice : RAR inférieur au seuil de poursuite ;
- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme de 42,26 € pour C***** Jocelyne : décédé ;
- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme de 0,01 € pour DE R***** Jacob : RAR inférieur au seuil de poursuite ;
- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme de 7,39 € pour D***** Giovanni : RAR inférieur au seuil de poursuite ;
- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme de 51,61 € pour G***** André : décédé ;
- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme de 3,17 € pour G***** Karine : RAR inférieur au seuil de poursuite ;
- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme de 0,08 € pour G***** Edith : RAR inférieur au seuil de poursuite ;
- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme de 186,55 € pour H***** Nathalie : combinaisons infructueuses d'actes ;
- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme de 17,30 € pour JULIEN MODE : RAR inférieur au seuil de poursuite ;
- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme de 34,89 € pour LA TOURELLE SCI : combinaisons infructueuses d'actes ;
- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme de 41,88 € pour L***** Stéphane : combinaisons infructueuses d'actes ;
- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme de 599,16 € pour L***** Maryline : PV de carence ;
- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme de 32,71 € pour L***** Julia : PV de perquisition et demande de renseignement négative ;
- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme de 52,25 € pour L***** Christophe : combinaisons infructueuses d'actes ;
- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme de 7,94 € pour M***** Jean : RAR inférieur au seuil de poursuite ;
- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme de 0,08 € pour O***** Robert : RAR inférieur au seuil de poursuite ;
- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme de 4,33 € pour SITA DECTRA : RAR inférieur au seuil de poursuite ;

- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme de 0,01 € pour EMC2 SA : RAR inférieur au seuil de poursuite ;
- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme de 1,61 € pour G***** Maurice : combinaisons infructueuses d'actes ;
- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme de 229,96 € pour H***** Severine : combinaisons infructueuses d'actes ;
- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme de 51,25 € pour H***** Sophie : combinaisons infructueuses d'actes ;
- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme de 0,02 € pour P***** Patricia : RAR inférieur au seuil de poursuite ;
- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme de 105,49 € pour R***** Marina : combinaisons infructueuses d'actes ;
- ADMETTRE en non-valeur au 6541 une somme de 19,25 € pour V***** Rasoari : combinaisons infructueuses d'actes.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal à l'unanimité :

- **ACCEPTE** la mise en non-valeur des propositions listées ci-dessus.

M. Le Maire informe le Conseil d'un ensemble d'éléments :

- La **Zone 30 km/h** a été étendue à l'ensemble des routes des différents lotissements : La Sibérienne, Les Tuileries, ... et également pour la Rue du Moulin et la Rue Aristide Briand. Un article dans le bulletin de mars/avril fait référence à ces nouvelles dispositions.
- Le **club de foot** a fait part à la commune de son souhait de disposer d'un terrain synthétique pour le terrain Rue de Munnersdatdt pour un budget estimé de plus de 800 000 € HT. Une étude et des contacts avec les potentiels cofinanceurs seront entrepris cette année. Un tel investissement ne pourra être mis en chantier sans un taux de cofinancement élevé.
- Le **système de vidéoprotection** a retrouvé sa pleine opérationnalité grâce à l'intervention de la société Quonex Alsatel qui a eu lieu fin février après presque deux années de problèmes.
- La Ville a procédé à l'**enlèvement** de plusieurs véhicules en état de stationnement abusif (soit un stationnement excédent 7 jours sur la même place sans bouger) et poursuivra cette action si nécessaire.
- Le projet de **signalétique historique** devrait être présenté au prochain conseil.
- Le **courrier de Mme COLLINET** faisant état de la vitesse excessive de certains conducteurs Rue André Maginot / Porte de Bourgogne a été transmis au Conseil. Le Conseil estime qu'il n'y a pas de solutions immédiates mais qu'une réflexion est engagée dans le cadre du Plan-guide dont une première restitution aura lieu le 08/04.

La séance est levée à 22h30.

Le prochain Conseil municipal aura lieu le mardi 13 mai 2025 à 20h00.

Le Maire,

S.PERRIN



Le Secrétaire de séance,

P. MESIERES



