

Procès-verbal du Conseil Municipal Commune de Stenay

Séance du 23 décembre 2024

L'an deux mille vingt-quatre et le 23 décembre 2024 à 20h00, le Conseil Municipal de cette Commune, appelé à siéger à nouveau suite à l'absence de quorum constaté par procès-verbal en date du 18 décembre 2024, 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

FONCTION PUBLIQUE

01 - Instauration du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (modification n°2)

02 - Instauration d'une indemnité spéciale de fonction et d'engagement pour les agents de la filière police municipale (modification n° 1)

05 – Indemnités d'Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS)

07 – Contrats et tableau des emplois

INSTITUTIONS ET VIE POLITIQUE

LIBERTES PUBLIQUES ET POUVOIRS DE POLICE

FINANCES LOCALES

03 – Tarifs municipaux pour 2025

04 - Tarifs et interventions des services Eau et assainissement pour 2025

06 – Adhésion AFRAS (association pour la création d'une Fourrière Refuge Animale de Stenay

08 - Prise en charge des frais de garage suite à crevaison – M. Christophe HENRY

09 – Décision du Maire

10 - Virement de crédit n°2024/001 – Budget Service assainissement

DOMAINES DE COMPETENCES PAR THEMES

AUTRES DOMAINES DE COMPETENCES

ETAT DES PRESENTS

PRESENTS : M. PERRIN S. ; Mme DAUNOIS C. ; M. LEGER D. ; M. COLLET M. ; M. CULOT-PONCE H. ; M. MESIERES P. ; M. LEBRUN J-M ; M. GALOUYE P. ; Mme BOKSEBELD V. ; Mme ARNOULD L. ; M. COLLET R.

ABSENTS EXCUSES : Mme PICART M. ; Mme GEOFFROY C. ; Mme TRUBERT C. ; GIANNINI C. ; Mme DABBOUR-LHOTEL M. ; M. REMY D. ; Mme THOUVENIN G. ; Mme ARVIS S. ; M. CARDINALI Y. ; Mme VILLAIN L. ; Mme VALIBOUZE O.

ABSENTS :

PROCURATIONS : M. CROS J-N donne procuration à M. LEBRUN J-M

M. Le Maire propose d'adopter le PV du dernier Conseil.

Le PV est adopté à l'unanimité.

M. CULOT-PONCE est nommé secrétaire de séance.

Rapport n° 01**Instauration du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (modification n°2)**

- 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 ;

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 substantiellement l'article 8.3 relatif au CIA en précisant les critères d'évaluations dudit CIA et en revoyant l'attribution par points de la partie variable du RIFSEEP. Par ailleurs, l'alinéa 3 de l'article 8.2 est retiré et remplacé par un encadré. Enfin, une échelle d'évaluation est ajoutée à chacun des critères de l'article 7.3.

Article 1 – Anciennes dispositions

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

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 Indemnitare 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 indemnitare ;
- Le complément indemnitare 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 encore de conduite de projets	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
		Agents d'exécution
Nombre de collaborateurs	Agents directement sous sa responsabilité	21 et plus
		11 à 21
		6 à 10
		1 à 5
		0
Type de collaborateurs encadrés		Cadres dirigeants
		Cadres intermédiaires
		Cadres de proximité
		Agents d'exécution
		Aucun

Niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en termes d'encadrement ou de coordination (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 l'expression de tous et en reformulant les conclusions (oui/non)	Oui
		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, habilitation HACCP, certification qualité, autorisation de conduite, ...)	Oui
		Non
Actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour (Ex : pour un juriste marchés publics, indispensable)	Indispensable
		Nécessaire

	vu les évolutions régulières de la réglementation)	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.	Oui

	Les déplacements entre la résidence principale et le lieu de travail ne permettent pas de qualifier la fonction comme itinérante	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 besoins, passer des commandes d'approvisionnement et réceptionner et contrôler l'état et la qualité des produits reçus.	Oui
		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 Indemnitare 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 irrégulièrement	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	Élément 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	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	
Entretien et développement des compétences	Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles	Reste sur ses acquis, refuse de se former	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	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 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 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, peut 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, soucieux 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

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 toujours les	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

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

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

				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	Entretient 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 fisser 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 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 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 8.3.4 – Barèmes à points

A chaque critère des articles 8.3.1, 8.3.2 et 8.3.3 est attribué un plafond de 3 points et selon le nombre de points obtenues cela débloque un pourcentage du plafond de la part variable décidée par la collectivité. Au total, l'agent peut avoir 90 points (3 points multipliés par le nombre de critères à savoir 30) dont le nombre sera arrondi à l'entier inférieur.

Nombre de points obtenus	Pourcentage du CIA décidé par la collectivité
00	00 %
09	10 %
18	20 %
27	30 %
36	40 %
45	50 %
54	60 %
63	70 %
72	80 %
81	90 %
90	100 %

Catégorie	Groupe	Montant annuel IFSE dans la collectivité			Montants max annuels CIA***	Plafonds réglementaires		
		Minimum (Part fonctionnelle*)	Part variable* *	Maximal		IFSE		CIA
						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 Indemnitaire 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 ;
- **DÉCIDE D'APPLIQUER** ces nouvelles dispositions à compter du 1^{er} janvier 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° 02**Instauration d'une indemnité spéciale de fonction et d'engagement pour les agents de la filière police municipale (modification n° 1)**

- 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 ;

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 substantiellement les articles 4.1 et 4.3 relatifs au CIA en précisant les critères d'évaluations dudit CIA et en revoyant l'attribution par points de la partie variable du RIFSEEP. Enfin, un encadré est ajouté à l'article 4.

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
Gardes champêtres	30 %
Agents de police municipale	30 %
Chef de service de police municipale	32 %
Directeur de police municipale	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.**

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	Élément 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	En veille professionnelle	En veille professionnelle
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, se forme comme il convient pour être adapté à son poste/sa fonction	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	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 relations	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, peut 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, soucieux 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

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 pas toujours les	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

		mesures préventives			
Connaissance réglementaire	Connaissance du statut fonctionnaires territoriaux, y compris en matière d'hygiène et sécurité, et des instances représentatives du personnel	Ne sait pas intégrer les exigences et les conséquences du statut fonctionnaires territoriaux dans son management d'équipe	Méconnaît les dispositions du statut des fonctionnaires territoriaux	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	Propose quelques formations à certains agents à partir d'une évaluation non rigoureuse	Ne prend pas en compte le niveau de compétence de ses agents et de leur carrière	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	Prend des décisions avec peu de fermeté, manque de conviction	Ne prend pas de décision N'assume pas ses décisions	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	Propose des objectifs parfois mal adaptés aux besoins du service, en néglige l'évaluation ou le suivi	Ne fixe pas d'objectif ou propose des objectifs non adaptés et sans 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

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

				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	Entretient 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 fisser 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) et 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 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 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 spécifiés 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 est attribué un plafond de 3 points et selon le nombre de points obtenues cela débloque 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 critère à savoir 30) dont le nombre sera arrondi à l'entier inférieur.

Nombre de points obtenus	Pourcentage du CIA décidé par la collectivité
00	00 %
09	10 %
18	20 %
27	30 %
36	40 %
45	50 %
54	60 %
63	70 %
72	80 %
81	90 %
90	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 cumulable 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)
	20 jours	50% d'abattement	
	25 jours	75% d'abattement	

	30 jours	100% d'abattement	Le CIA sera modulé en fonction des critères exposés dans l'article 8.3 de la présente délibération.
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 9 – Clause de revalorisation

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 ;
- **DECIDE D'APPLIQUER** ces nouvelles dispositions à compter du 1^{er} janvier 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
Tarifs municipaux pour 2025

- Vu** l'article L.2121-29 du Code général des collectivités territoriales ;
Vu l'avis de la commission des finances réunie le 09 décembre 2024 ;

Monsieur le Maire explique que la Ville de Stenay, pour les besoins de particuliers, d'associations, de collectivités ou d'entreprises commerciales, est amenée à mettre à disposition ses moyens matériels et son domaine à diverses occasions.

Ces locations de moyens donnent lieu à facturation ou sont faites à titre gracieux suivant l'espèce. Il est donc nécessaire de fixer des tarifs pour l'utilisation, par des tiers, des biens communaux.

Après s'être réunie, la commission Finances propose les tarifs ci-annexés au rapport. En somme, les grandes modifications concernent, principalement les tarifs du cimetière.

Par ailleurs, le tarif de location du matériel motorisé doit être augmenté de la mise à disposition du chauffeur/utilisateur dont le coût est le coût horaire moyen des services techniques (coût réel agrémenté de 25% de frais de gestion administrative), si non mise à disposition d'un agent qualifié par le demandeur, tout agent supplémentaire sera facturé en sus au coût horaire moyen services techniques (cas utilisation nacelle par exemple).

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

- **FIXE** les tarifs 2025 comme exposés ci-dessous à compter du 1^{er} janvier 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.

TARIFS MUNICIPAUX DE LA COMMUNE DE STENAY

Proposés par le Conseil Municipal en sa séance du 18 décembre 2025

Objet	Unité	Tarifs applicables au 01/05/2024	Tarifs applicables au 01/01/2025
I - Tarifs divers			
Photocopies aux associations	N/B	0,08 €	0,08 €
	Couleur	0,15 €	0,15 €
Autolaveuse rotowash	Prestation	40,00 €	40,00 €
Nacelle (18 m) ⁽²⁾	Heure	50,00 €	60,00 €
	Journée	290,00 €	420,00 €
Tracteur seul ⁽¹⁾	Heure	30,00 €	35,00 €
	Journée	150,00 €	180,00 €
Tracteur équipé ⁽¹⁾			
Broyeur à végétaux	Heure	25,00 €	25,00 €
	Journée	175,00 €	175,00 €
Saleuse de déneigement avec lame	Heure	12,00 €	12,00 €
	Journée	80,00 €	80,00 €
Rotovator	Heure	10,00 €	10,00 €
	Journée	78,00 €	78,00 €
Gyrobroyeur	Heure	12,00 €	12,00 €
	Journée	80,00 €	80,00 €
Godet	Heure	6,00 €	6,00 €
	Journée	36,00 €	36,00 €
Fourches	Heure	6,00 €	6,00 €
	Journée	36,00 €	36,00 €
Aspirateur à feuilles	Heure	10,00 €	10,00 €
	Journée	78,00 €	78,00 €
Balayeuse 2m ³ ⁽¹⁾	Heure	60,00 €	70,00 €
Fourgon tôlé (9 m ³)	Heure	40,00 €	40,00 €
	Journée	240,00 €	240,00 €
Bétonnière électrique	Heure	3,50 €	3,50 €
	Journée	25,00 €	25,00 €
Compresseur	Heure	5,50 €	5,50 €
	Journée	40,00 €	40,00 €
Groupe électrogène	Heure	5,50 €	10,00 €
	Journée	40,00 €	68,00 €
Débroussaillieur	Heure	7,50 €	7,50 €

	Journée	60,00 €	60,00 €
Perforateur	Heure	2,50 €	2,50 €
	Journée	20,00 €	20,00 €
Pilonneuse	Heure	3,50 €	3,50 €
	Journée	30,00 €	30,00 €
Plaque vibrante	Heure	3,50 €	3,50 €
	Journée	30,00 €	30,00 €
Niveau auto-chantier avec mire	Heure	4,00 €	4,00 €
	Journée	35,00 €	35,00 €
Aiguille vibrante	Heure	2,00 €	2,00 €
	Journée	16,00 €	16,00 €
Sableuse ⁽¹⁾	Heure	7,00 €	7,00 €
	Journée	7,00 €	7,00 €
Pistolet peinture	Heure	2,00 €	2,00 €
	Journée	16,00 €	16,00 €
Scie de sol	Heure	5,50 €	5,50 €
	Journée	40,00 €	40,00 €
Passage de caméra de réseau	Heure	40,00 €	40,00 €
	Journée	240,00 €	240,00 €
Détecteur à métaux	Heure	5,00 €	5,00 €
	Journée	30,00 €	30,00 €
Déboucheur de réseau	Heure	13,00 €	13,00 €
	Journée	80,00 €	80,00 €
Cannes de débouchage	Journée	10,00 €	10,00 €
Disque diamanté	Millimètre	65,00 €	65,00 €
Location petit matériel portatif	Par unité et par jour	8,00 €	50,00 €
Etai	Unité, à la semaine	3,00 €	3,00 €
Echafaudage mobile	Unité	35,00 €	35,00 €
Echafaudage fixe (88 m ²)	Unité	90,00 €	110,00 €
Fourniture matériaux	---	Coût réel	Coût réel

(1) Sauf professionnel habilité et sur autorisation du Maire, les locations seront conditionnées à la mise à disposition d'un agent communal dont le coût horaire sera additionné au tarif concerné (coût total moyen pour l'employeur des agents techniques au 1er janvier de l'année N).

(2) Pour la nacelle, sauf professionnel habilité et sur autorisation du Maire, les locations seront conditionnées à la mise à disposition de deux agents communaux habilités dont le coût horaire sera additionné au tarif concerné (coût total moyen pour l'employeur des agents techniques au 1er janvier de l'année N).

La mise à disposition éventuelle du matériel sans agent est conditionnée à un dépôt de caution de 1 000,00 € pour les véhicules et 250,00 € pour la sableuse.

II - Salles et bâtiments communaux			
1) Location Salle des Fêtes - Place de l'Artillerie 55700 Stenay			
a) Grande salle			
<p>IMPORTANT - Pour tous les cas de réservation possibles, hors activité d'intérêt public (action école ou à portée éducative, don du sang, distribution alimentaire etc...). L'occupant prend en charge en sus les frais de chauffage et d'électricité liés à sa manifestation, pour la somme de 20,00€, par heure, à partir du démarrage du chauffage.</p>			
- Associations loi 1901 ou entité publique (locales)	Jour		
<p>Pour les manifestations à caractère culturel et/ou non lucratif, organisées par une association communale ou une structure publique, gratuité complète de la salle une fois dans l'année (sauf chauffage). + Fourniture des statuts.</p>		47,00 €	50,00 €
<p>Toute utilisation du matériel de sonorisation de la grande salle devra faire l'objet d'un dépôt de caution préalable. L'état des lieux lors du rendu de la salle en fera état.</p>			
- Associations loi 1901 ou entité publique (hors localité)	Jour		
<p>Pour les manifestations à caractère culturel et/ou non lucratif, organisées par une association qui n'est pas originaire de la commune de Stenay (création) ou structure publique, gratuité complète de la salle une fois dans l'année (sauf chauffage). + Fourniture des statuts.</p>		257,00 €	280,00 €
<p>Toute utilisation du matériel de sonorisation de la grande salle devra faire l'objet d'un dépôt de caution préalable. L'état des lieux lors du rendu de la salle en fera état.</p>			
- Entreprises, spectacles	Jour		
<p>Pour les manifestations ou réunion à caractère politique, ou syndical, ouvertes au public ou non à partir du moment où l'objet de la réunion et l'identité du demandeur (personne physique ou morale) sont clairement identifiés et à condition que sa comptabilité avec les lois de la République ne fasse aucun doute, gratuité complète de la salle complète (dont fluides), une fois par scrutin électoral, par structure.</p>		411,00 €	440,00 €
- Particulier	Jour		
		195,00 €	210,00 €
	Caution salle	---	305,00 € / 300,00 €
	Caution matérielle de sonorisation	---	500,00 € / 500,00 €
b) Petite salle			

IMPORTANT - Les charges sont comprises dans les prix.

Pour les manifestations à caractère culturel et/ou non lucratif, organisées par une association communale/ locale (sans équivalent communal), ou une structure publique **gratuité complète de la salle une fois dans l'année.**

Pour les manifestations ou réunion à caractère politique ou syndical, ouvertes au public ou non à partir du moment où l'objet de la réunion et l'identité du demandeur (personne physique ou morale) sont clairement identifiés et à condition que sa compatibilité avec les lois de la République ne fasse aucun doute, gratuité de la salle, une fois par scrutin électoral, par structure.

- Journée	70,00 €	70,00 €
- Semaine	250,00 €	250,00 €
- Mois complet	800,00 €	800,00 €

2) Location Gymnase Municipal - Place Colonel Etienne 55700 Stenay

a) Grande salle

L'occupant prend en charge en sus les frais de chauffage et d'électricité liés à sa manifestation, pour la somme de 20,00€, par heure, à partir du démarrage du chauffage.

Pour les manifestations à caractère culturel, sportif et/ou non lucratif, organisées par une association communale ou locale, gratuité complète de la salle.
Pour scolaire, voir la convention tripartite en vigueur.

- Grande salle	Demi-journée	70,00 €	75,00 €
	Journée	120,00 €	130,00 €
	Semaine	575,00 €	610,00 €

b) Petite salle

IMPORTANT - Le prix s'entend charges comprises.

- Petite salle (jusqu'à deux heures d'occupation)	Forfait	17,50 €	20,00 €
---	---------	---------	---------

3) Location Salle Polyvalente - Chemin des Loisirs 55700 Stenay

En raison de la nature particulière du sol et de sa vocation essentiellement sportive, du coût d'occupation de la salle, la commune se réserve le droit de refuser toute occupation qui ne serait pas compatible avec la préservation des équipements.

a) Grande salle

L'occupant prend en charge en sus les frais de chauffage et d'électricité liés à sa manifestation, pour la somme de 20,00€ par heure de chauffe.

Hors événement à caractère sportif	Jour	668,00 €	700,00 €
Événement à caractère sportif (Stages, compétitions, galas départementaux ou régionaux organisés par les associations sportives)	Jour	150,00 €	160,00 €

La Commune de Stenay se réserve le droit de mettre la salle à disposition à titre gratuit (dont chauffage), pour les organismes/asso nécessitant l'occupation pour une activité d'intérêt général (vaccination, scolaire...).

Le Maire pourra préciser par arrêté définir d'autre conditions d'occupation non prévues par les tarifs. Les associations stenaisiennes bénéficiant de la grande salle à titre gratuit pour une activité non sportive générant des recettes devront valoriser le tarif de location dans leur bilan.

b) Petite salle

L'occupant prend en charge en sus les frais de chauffage et d'électricité liés à sa manifestation, pour la somme de 11,00€ par heure de chauffe.

La Commune de Stenay se réserve le droit de mettre la salle à disposition à titre gratuit (dont chauffage), pour les organismes/asso nécessitant l'occupation pour une activité d'intérêt général (vaccination, scolaire...).

Le Maire pourra préciser par arrêté définir d'autre conditions d'occupation non prévues par les tarifs. Les bénéficiaires de la salle à titre gratuit pour une activité non sportive devront valoriser le tarif de location dans leur bilan.

Hors événement à caractère sportif	Jour	150,00 €	160,00 €
Événement à caractère sportif (Stages, compétitions, galas départementaux ou régionaux organisés par les associations sportives)	Jour	50,00 €	55,00 €

4) Location Espace Saint Antoine - Rue de l'Hôpital 55700 Stenay

NOTE - Une fois les travaux de réhabilitation réalisés, une convention sera effectuée pour la facturation notamment des fluides.

NOTE - Les tarifs seront revus une fois les travaux réalisés.

IMPORTANT - Le prix s'entend charges comprises.

Occupation considérée comme hebdomadaire entre 4 et 7 jours consécutifs.			
Possibilité d'occupation gratuite sur autorisation de Monsieur le Maire pour activité d'intérêt public.			
a) Salle privatives			
Amicale Culture et loisirs	Année	1 800,00 €	425,00 €
Cercle philatélique	Année	400,00 €	425,00 €
b) Grande salle RDC			
- Grande salle	Jour	55,00 €	55,00 €
	Semaine	200,00 €	200,00 €
	Mois	600,00 €	600,00 €
b) Petite salle RDC			
- Petite salle	Demi-journée	22,00 €	22,00 €
	Jour	35,00 €	35,00 €
	Semaine	120,00 €	120,00 €
	Mois	380,00 €	380,00 €
III - Jardins communaux			
Surface d'environ 230m ² : Avenue des Tilleuls	Année	20,00 €	20,00 €
Surface d'environ 420m ² : Avenue des Tilleuls		35,00 €	35,00 €
IV - Concessions au cimetière			
Le mètre carré	30 ans	90,00 €	100,00 €
	50 ans	200,00 €	200,00 €
Colombarium ou cavurne	30 ans	600,00 €	750,00 €
Renouvellement columbarium ou cavurne	15 ans	/	150,00 €
Taxe d'ouverture et de fermeture	Unité	30,00 €	30,00 €
V - Occupation temporaire du domaine public			
Marché	Mètre linéaire	0,60 €	0,60 €
Forfait électricité	Branchement	1,20 €	2,00 €
Manège (Grande fête foraine)	Mètre carré	0,80 €	0,80 €
Boutique (Grande fête foraine)	Mètre carré	1,00 €	1,00 €
Appareil automatique (Grande fête foraine)	Branchement	8,20 €	8,20 €
Fête foraine du marais	---	- €	- €
Cirque	Evènement	101,00 €	101,00 €
<i>Caution de 500,00 € (possibilité de retenue sur frais de nettoyage)</i>			
Camion outillage	Jour	82,00 €	82,00 €
Vente de produits non alimentaires (- 3,5 tonnes)	Jour	12,00 €	12,00 €
Foodtruck, véhicule alimentaire	Jour	4,00 €	4,00 €
Occasionnel (tas de matériaux, gravas...)	Jour	2,00 €	2,00 €

Echafaudage	Jour	2,00 €	2,00 €
Constructions modulaires / bungalows / préfabriqués	Mois	150,00 €	150,00 €
Foire du 1er mai - Mètre carré	Mètre carré	2,00 €	2,00 €
<i>Valable uniquement pour les machines agricoles.</i>			
Foire du 1er mai - Mètre linéaire	Mètre linéaire	4,00 €	4,00 €
Foire du 1er mai - Exposition de véhicules	Véhicule	5,00 €	5,00 €
Terrasse occasionnelle	Mois/mètre carré	0,25 €	0,25 €
<i>Les terrasses sont soumises à autorisation préalable avant toute implantation.</i>			
VI - Occupation permanente du domaine public			
Souterraine	Année	Selon la convention au cas par cas	Selon la convention au cas par cas
Occupation des infrastructures communales de réseau par un opérateur privé	Année/mètre linéaire	1,00 €	1,00 €
Occupation souterraine du domaine public routier et non routier	---	Selon la convention au cas par cas	Selon la convention au cas par cas
Aérienne	Mois (par appareil)	100,00 €	100,00 €
Véhicule / mobilier	Mois	15,00 €	15,00 €
<i>Par voiture, dans la limite de 4 voitures (hors véhicules en réparation).</i>			
Terrasse fixe	Mois/mètre carré	0,50 €	0,50 €
Friterie - Avenue de Verdun	Mois	82,00 €	82,00 €

Rapport n° 04
Tarifs et interventions des services Eau et assainissement pour 2025

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 1^{er} 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 « contrevaieur ».

Suite à la pré préparation du budget assainissement, il est proposé, les tarifs ci-après et notamment l'augmentation du prix de l'assainissement de 10% soit 0.20 cts.

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 Luzy 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)

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'usager	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%

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 privées 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

Article 3 – Prestations communes (assujettis à la TVA : 20%)

Article 3.1 – Branchement AEP + EU + EP

En tranchée unique

Branchement AEP + EU + EP	Sous chaussée	En pleine terre/non revêtu	Sur tranchée ouverte/aérienne
---------------------------	---------------	----------------------------	-------------------------------

(jusqu'à 5 mètres)	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.

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, étaielement, 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 ;
- Vu** l'avis de la commission des finances réunie le 09 décembre 2024 ;

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

- **FIXE** les tarifs 2025 comme exposés ci-dessus à compter du 1^{er} janvier 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° 05
Indemnités d'Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS)

- Vu** le Code Général de la Fonction Publique ;
Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ;
Vu le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 modifié portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet ;
Vu le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 modifié relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires, modifié par le décret n° 2007-1630 du 19 novembre 2007 ;
Vu le décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet ;

Considérant que le personnel de la commune de Stenay peut être appelé, selon les besoins du service, à effectuer des heures complémentaires dans la limite de la durée légale du travail et des heures supplémentaires au-delà de la durée légale de travail sur la demande du maire ou du chef de service ;

Considérant l'avis favorable du Comité Social Territorial de la Meuse en date du 17 décembre 2024.

En raison de l'absence d'avis préalable du CST, la précédente délibération sur l'IHTS est entachée d'illégalité. Monsieur le Maire propose à la votation une nouvelle délibération respectant la procédure.

Article 1 – Anciennes dispositions

La délibération n° 20210706-07 du 06 juillet 2021 est abrogée à compter du 1^{er} janvier 2025 et est remplacée par ce qui suit.

Article 2 – Instauration des IHTS et bénéficiaires

D'instituer des indemnités Horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) au profit des agents fonctionnaires et contractuels de droit publics de catégorie C et B au bénéfice des emplois suivants dont les fonctions nécessitent la réalisation effective d'heures supplémentaires :

Cadres d'emplois	Grades	Services
Filière administrative		
Rédacteur	Principal de 1 ^{ère} classe	Administratif
	Principal de 2 ^e classe	
	Rédacteur	
Adjoint administratif	Principal de 1 ^{ère} classe	
	Principal de 2 ^e classe	
	Adjoint administratif	
Filière technique		
Technicien	Principal de 1 ^{ère} classe	Technique
	Principal de 2 ^e classe	
	Technicien	
Agent de maîtrise	Principal	
	Agent de maîtrise	
Adjoint technique	Principal de 1 ^{ère} classe	

	Principal de 2 ^e classe	
	Adjoint technique	
Filière police municipale		
Garde champêtre	Chef principal	Police municipale
	Chef	
Agent de police municipal	Brigadier-chef principal	
	Gardien-brigadier	
Filière culturelle		
Adjoint du patrimoine	Principal de 1 ^{ère} classe	Archives municipales
	Principal de 2 ^e classe	
	Adjoint du patrimoine	
Assistant de conservation	Principal de 1 ^{ère} classe	
	Principal de 2 ^e classe	
	Assistant de conservation	

Article 3 – Modalités

Les heures supplémentaires seront :

- Soit récupérées, dans des conditions compatibles avec le bon fonctionnement et la continuité du service (estimé par l'autorité territoriale, le DGS ou le chef de service, si délégation)
- Soit rémunérées dans les conditions fixées à l'article 5 de la présente délibération.

Elles ne pourront être indemnisées dans les conditions réglementaires que sur décision favorable du maire. Ne donneront lieu à indemnisation que les heures effectivement réalisées et non récupérées.

Article 4 – Cas des agents à temps non-complets

Selon les dispositions du décret n° 2020-592, pour les agents nommés dans des emplois permanents à temps non complet, un taux de majoration de 10% pour chaque heure complémentaire accomplie dans la limite de 1/10^{ème} de la durée de travail fixé et de 25% pour chaque heure accomplie au-delà sera appliqué.

Au-delà, elles sont calculées selon la procédure normale décrite dans le décret n° 2002-60 (indemnités horaires pour travaux supplémentaires).

Article 5 – Travaux effectifs

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires sont attribuées dans le cadre de la réalisation effective de travaux supplémentaires demandés par l'autorité territoriale ou le chef de service et selon les dispositions du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002.

Article 6 – Versement

Le versement de ces indemnités est limité à un contingent mensuel de 25 heures par mois et par agent (y compris les heures effectuées un dimanche, un jour férié, la nuit).

Lorsque les circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, le contingent mensuel peut être dépassé sur décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel du Comité Social Territorial (CST).

A titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées après consultation du CST, pour certaines fonctions.

La rémunération de ces travaux complémentaires et supplémentaires est subordonnée à la mise en place de moyen de contrôle (automatisé – décompte déclaratif).

Le paiement des heures complémentaires et supplémentaires se fera sur production par le maire d'un état mensuel nominatif constatant le nombre d'heures à récupérer par l'agent ou à payer.

Ainsi, après en avoir délibéré et à l'unanimité le Conseil municipal DECIDE :

- **D'ABROGER** la délibération n° 20210706-07 du 06 juillet 2021 à compter du 1^{er} janvier 2025 ;
- **D'INSTAURER** les IHTS à compter du 1^{er} janvier 2025
- **D'AFFECTER** les crédits nécessaires au budget général ;
- **D'AUTORISER** 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° 06
Adhésion AFRAS (association pour la création d'une Fourrière Refuge Animale de Stenay)

Monsieur le Maire explique au Conseil municipal que la Commune ne dispose plus d'une fourrière animale, service obligatoire, depuis la fin de la convention passée avec l'ALDPA (association du Longuyonnais pour la Défense et la Protection des Animaux) en raison de son expulsion du site de Petit-Failly.

Des échanges ont été engagés entre les Communes des départements des Ardennes, Meuse et Meurthe-et-Moselle concernées par le même problème, avec l'objectif de mettre en place un Syndicat Intercommunal à Vocation Unique en vue de créer une fourrière animale et un refuge.

Les Communes intéressées par ce projet ont décidé de créer au préalable une association : l'AFRAS (association pour la création d'une Fourrière Refuge Animale de Stenay) afin de mener à bien les démarches nécessaires à la mise en place du SIVU.

Il est proposé d'adhérer à l'AFRAS dont le montant de la cotisation est fixé à 1 euro par habitant.

- Vu** l'obligation pour les Communes de disposer d'un service de fourrière animale ;
Vu le projet de l'association AFRAS de mener les démarches pour permettre la création d'un tel service ;

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

- **DECIDE D'ADHERER** à compter de ce jour à l'association pour la création d'une Fourrière Refuge Animale de Stenay, qui deviendra définitive dès que l'occupation illégale du terrain aura cessé dont la preuve pourra être apportée par tous moyens ;
- **DIT** que la cotisation de 1 euro par habitant sera prévue au budget communal 2026, mais sera versée dès que l'occupation illégale du terrain aura cessé dont la preuve pourra être apportée par tous moyens ;
- **DIT** que pour soutenir l'association à l'installation, la Commune participe pour ce même montant, fixé à 1 euro par habitant, sous forme de subvention exceptionnelle pour l'année 2025, mais sera versée dès que l'occupation illégale du terrain aura cessé dont la preuve pourra être apportée par tous moyens.

Rapport n° 07
Contrats et tableau des emplois

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial du 17 décembre 2024 ;

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 création du poste d'agent de police municipal à compter du 1er janvier 2025 ;
- La suppression d'un poste d'adjoint technique suite à la promotion interne d'un agent au cadre d'emploi d'agent de maîtrise ;
- La création d'un poste de rédacteur principal de 2^{ème} classe pour accroissement d'activité le temps du tuilage jusqu'au départ de l'agent en place.

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

- **AUTORISE** la création desdits postes ;
- **AUTORISE** la suppression dudit poste ;
- **DECIDE DE METTRE** 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.

Rapport n° 08**Prise en charge des frais de garage suite à crevaison – M. Christophe HENRY**

Un de nos administrés a eu ses pneus déchirés suite au passage sur un avaloir au centre du rond-point de la Bécasse. Celui-ci demande à la collectivité de prendre en charge les réparations pour un montant de 168,83 € TTC en arguant la désolidarisation de l'avaloir du trottoir ce qui a eu pour conséquence l'avancement d'une partie de l'avaloir sur la chaussée.

En vertu de la théorie de l'accessoire codifiée à l'article L. 2111-2 du Code général de la propriété des personnes publiques, les ouvrages destinés à la collecte des eaux pluviales de voirie sont, à ce titre, appréhendés comme des éléments indissociables de la voie publique. C'est pourquoi le juge administratif estime, de manière constante, que la collecte et l'évacuation des eaux pluviales provenant de la voirie routière dépendent, non du service de gestion des eaux pluviales urbaines mais du service de la voirie. Ce qui vaut pour les égouts (CE, 1er décembre 1937, Commune d'Antibes) ou pour les fossés (CE 26 mai 1965 Commune de Livron) vaut également pour les avaloirs implantés en bordure de trottoirs dès lors qu'ils servent à l'écoulement des eaux pluviales provenant de la route.

Ainsi, l'entretien des avaloirs incombent au service de la voirie à savoir les services communaux de Stenay. De plus, en vertu de l'article 2212-2 du CGCT, le Maire est tenu d'assurer la sûreté et la commodité du passage sur les voies publiques. Or, la dangerosité de l'avaloir n'avait pas été signalée avant l'accident, ce qui constitue un non-respect de l'article précédemment cité.

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal avec 11 voix POUR ET 1 voix CONTRE (V. BOKSEBELD) :

- **ACCEPTE DE REMBOURSER** les frais engagés par M. Christophe HENRY à hauteur de de 168,83 € ;
- **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° 09
Décision du Maire

Le Maire rend compte au Conseil municipal de la décision n° 1/2024 prise en application des articles L. 2122-22 et L. 2122-23 du Code général des collectivités territoriales et de la délibération n° 20200527-01 du 27 mai 2020 portant délégation d'attribution au Maire, ayant pour objet :

- **Décision n° 1/2024 : Virement de crédit 1 du 02 décembre 2024 / section d'investissement / Dépenses - Budget Ville 2024**

Article 203 (20) : Frais d'études, rech. & dév. :	+ 7 400,00 €
Article 212 (21) : Agencements et aménagements :	- 7 400,00 €
Article 238 (23) : Avances versées sur comm.immo. :	- 1 000,00 €
Article 266 (26) : Autres formes de participation :	+ 1 000,00 €

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu la délibération n° 20200527-01 du 27 mai 2020 portant délégation d'attribution au Maire ;

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

- **PREND ACTE** de la décision n° 1/2024 (virement de crédit).

Rapport n° 10
Virement de crédit n°2024/001 – Budget Service assainissement

Monsieur le Maire explique que, par courriel en date du 18 décembre 2024, la trésorerie a communiqué à la Ville de Stenay, le montant des provisions à mandater pour l'année 2024.

Le montant à mandater est de 5 005.13 €. Or, la somme prévue au budget primitif du budget Service Assainissement à l'article 6817 « Dotations aux dépréciations des actifs circulants » n'est que de 2 000.00 €. Il convient donc d'effectuer un virement de crédit en section de fonctionnement pour abonder l'article 6817 à hauteur de 3 006.00 €.

Monsieur le Maire propose, à cet effet, le virement de crédit suivant :

Section de fonctionnement/ Dépenses

Chapitre 011 (Charges à caractère général) / Article 6061 (Fournitures non stockables) : - 3 006.00 €

Chapitre 011 (Charges à caractère général) / Article 6817 (Dotations aux dépréciations des actifs circulants) : + 3 006.00 €

L'équilibre du budget primitif 2024 reste inchangé.

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

- **AUTORISE** le virement de crédit tel que présenté ci-dessus ;
- **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.

La séance est levée à 22h00.

Le Maire,
Stéphane PERRIN



Le secrétaire,
Hervé CULOT-PONCE