



Date de convocation :  
28 décembre 2023

## **PROCES VERBAL DE LA SEANCE DU CONSEIL MUNICIPAL**

**En date du 8 Janvier 2024**

**Présents** : M. Franck OSSWALD, Maire ;

M. Jean-Louis GREGOIRE, Mme Sandrine HAMM-NIZETTE (arrivée après l'adoption du procès-verbal du 4 décembre), M. Yannick SCHNEIDER, Mme Maria MARQUES, M. Michel FROTTIER, Mme Catherine ALBERT, M. Damien CARL, M. Denis CELARIÉ, M. Philippe CHARPY, M. Roberto ERNESTI, Mme Jacinthe JAGER-SCHILTZ, M. Daniel JUNG, Mme Françoise LOUIS-EVRARD, M. Christophe PREVOST, Mme Isabelle RAULET

**Absents excusés avec procuration** : Mme Marie-Luce KOLATA-MERCIER (à M. Jean-Louis GREGOIRE), M. Hubert PAYEN (à Mme Jacinthe JAGER-SCHILTZ), Mme Manon REYEN (à M. Christophe PREVOST)

**Absents excusés** : M. Éric LAHON et Mme Claire MAZZOCCHI

**Absent non excusé avec procuration** : Néant

**Absents non excusés** : M. Robin CISNEROS et M. Olivier SCHMITT

**Nota** : Monsieur Olivier SCHMITT a transmis un mail le jour du conseil à 18h56 en demandant à être excusé. A cette heure, les élus et la DGS étaient déjà dans la salle du conseil. Le mail a été vu après la séance. Lors de la séance Monsieur SCHMITT n'était ni présent ni excusé.

**Secrétaire de séance** : Mme Catherine SCHMITT, DGS

Le conseil municipal réuni en séance ordinaire le 8 janvier 2024 sous la présidence de Monsieur Franck OSSWALD, Maire, a :

- Arrêté le Procès-Verbal de la séance du conseil municipal du 4 décembre 2023 – par 17 voix pour et une abstention (M. Roberto ERNESTI)
- Pris acte des décisions du Maire :

Vu l'article L. 2122-22 du Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la délibération du Conseil Municipal n° 2021-12-18 du 16 décembre 2021 donnant délégations de pouvoirs et missions complémentaires au Maire,

Vu la délibération du Conseil Municipal en date du 24 juillet 2020 rendue exécutoire, donnant délégation de pouvoir au Maire et autorisation d'ester en justice,

Le Maire de Saint-Julien-lès-Metz a décidé :

**Par Décision du Maire n° 26/2023 en date du 21 décembre 2023**

- Vu le marché n° 2023-01 relatif à la modernisation de l'éclairage public communal à Saint-Julien-lès-Metz d'un montant maximum de 450 000 € HT ;
- Vu la durée de l'accord-cadre (12 mois calendaires à compter de la notification du contrat : 9 mai 2023) ;
- Vu la décision du maire n° 7/2023, arrêtant la première phase des travaux pour les secteurs centre et sud à 238 997,01 € HT ;

**De valider les bons de commande relatif à la modernisation de l'éclairage public communal à Saint-Julien-lès-Metz selon les dispositions suivantes :**

- Titulaire du marché : SARL RIANI – 13, avenue de la Libération – 54750 TRIEUX ;
- Type de marché : Marché à procédure adaptée – Accord cadre à bons de commande ;
- Deuxième phase de travaux : réalisation des travaux d'optimisation énergétique du parc d'éclairage public dans les secteurs nord et annexe ;
- Montant global arrêté à un maximum de 211 002,99 € HT ;
- Durée : 12 mois non renouvelable à partir du 9 mai 2023 soit jusqu'au 8 mai 2024. La durée de validité de l'accord-cadre est la période à l'intérieur de laquelle les bons de commande peuvent être émis.

## Délibération N° 2024-1-1

### **Intégration du cadre d'emploi des techniciens, modification des critères et des montants du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel**

- VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;
- VU la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment l'article 20 ;
- VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment l'article 88 ;
- VU le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ;
- VU le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du **régime indemnitaire** tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique d'Etat ;
- VU l'arrêté du 20/5/2014 pris pour l'application des dispositions du décret 2014-513 du 20/5/2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique d'Etat pour les corps d'**adjoints administratifs** des administrations de l'Etat ;
- VU l'arrêté du 19/3/2015 pris pour l'application aux corps des **secrétaires administratifs** des administrations de l'Etat des dispositions du 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 l'arrêté du 28/4/2015 pris pour l'application aux corps d'**adjoints techniques** des administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20/5/2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, expertise et engagement professionnel dans la fonction publique d'Etat ;
- VU l'arrêté du 3/6/15 pris pour l'application au corps interministériel des **attachés** d'administration de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20/5/14 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, expertise et engagement professionnel dans la fonction publique d'Etat ;
- VU le décret 2015-661 du 10/6/2015 modifiant le décret 2014-513 du 20/5/2014 précité ;
- VU l'arrêté du 27/8/2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 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 (primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP),
- VU l'arrêté du 17/12/2015 pris pour l'application du décret 2014-513 du 20/5/2014, aux membres du corps des **attachés** et pour le corps des **secrétaires administratifs** d'administration de l'Etat relevant du Ministère de l'Intérieur ;
- VU l'arrêté du 18/12/2015 pris pour l'application du décret 2014-513 du 20/5/2014, aux membres du corps des **adjoints administratifs** d'administration de l'Etat relevant du Ministère de l'Intérieur ;
- VU l'arrêté du 30/12/2015 pris pour l'application du décret 2014-513 du 20/5/2014, aux membres du corps des **techniciens supérieurs du développement durable** d'administration de l'Etat relevant du Ministère de l'Intérieur ;
- VU Arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du **régime indemnitaire** tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;
- VU l'arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps des **contrôleurs des services techniques** du ministère de l'intérieur des dispositions du 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 l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des **techniciens supérieurs du développement durable** des dispositions du 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 2020-182 du 27/12/2020 relatif au **régime indemnitaire** des agents de la fonction publique territoriale ;  
**VU** l'avis favorable de la Commission du personnel du 8 décembre 2022 ;  
**VU** les avis du Comité Technique en date du 23 juin 2023 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité,

**Considérant** qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

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

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- L'IFSE - Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle,
- Le CIA - Complément indemnitaire versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

L'octroi du régime indemnitaire est laissé à l'approbation de l'autorité territoriale sur proposition du Directeur général des services, de l'Adjoint délégué et du Chef de service dont dépend l'agent.

Le Maire fixe par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de l'indemnité dans le respect des principes définis ci-dessous.

## **I. Les bénéficiaires**

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires **et contractuels de droit public** exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- Attaché territorial,
- Rédacteur,
- Adjoint administratif,
- Technicien,
- Agent de maîtrise,
- Adjoint technique,
- Agent spécialisé des écoles maternelles,
- Educateur des activités physiques et sportives,
- animateur,
- Adjoint d'animation.

Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximums spécifiques.

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

## **II. L'indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)**

L'IFSE est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Les fonctions occupées par les agents sont réparties au sein de différents groupes pour chaque catégorie (A, B, C) au regard des critères professionnels suivants :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :
  - Niveau hiérarchique,
  - Transversalité, pilotage, arbitrage,
  - Niveau d'encadrement (chef de service, d'équipe, opérationnel) ou coordination,
  - Niveau de responsabilités lié aux missions : humaine, financière, juridique (déterminant, fort, modéré, faible)
  - Organisation du travail des agents, gestion des plannings,
  - Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur),
  - Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif),
  - Conduite de projet,
  - Délégation de signature,
  - Responsabilité de formation d'autrui,
  - Préparation et/ou animation de réunion,
  - Conseil aux élus.

- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
  - Connaissances requises (de niveau élémentaire, basique, confirmé, expert),
  - Complexité (exécution simple ou interprétation),
  - Technicité/niveau de difficulté,
  - Niveau de compétences requis,
  - Habilitation/certification,
  - Rareté de l'expertise,
  - Qualification,
  - Temps d'adaptation,
  - Autonomie, initiative,
  - Actualisation des connaissances (niveau de nécessité de maintenir ses connaissances à jour),
  - Diversité des tâches, des dossiers, des projets,
  - Simultanéité des tâches, dossiers, projets,
  - Influence et motivation d'autrui,
  - Diversité des domaines de compétences,
  - Maîtrise d'un logiciel métier.
  
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
  - Travail de nuit, dimanche et jours fériés,
  - Grande disponibilité (obligation d'assister aux réunions, séances du Conseil municipal, diverses Commissions, ...),
  - Travail en horaires coupés,
  - Polyvalence,
  - Logement de fonction,
  - Environnement de travail (intempéries, ...),
  - Charge de travail,
  - Référent prévention des risques professionnels,
  - Impact du poste sur l'image de la collectivité,
  - Gestion des stocks,
  - Capacité du poste à engager seul la responsabilité financière de la commune : régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...
  - Vigilance,
  - Travail posté (présence physique imposée sans pouvoir se déplacer librement – Agent d'accueil),
  - Valeur du matériel utilisé,
  - Responsabilité matérielle,
  - Effort physique,
  - Tension mentale nerveuse,
  - Confidentialité.

Un montant étant déterminé pour chaque groupe de fonctions, le Maire propose de fixer les groupes et de retenir les montants maximums annuels :

GROUPES	FONCTIONS/POSTES	MONTANT ANNUEL MAXIMUM IFSE
<b>CATEGORIE A - ATTACHES</b>		
G1	Direction Générale des services <i>Pilotage, niveau de compétences, de complexité et de responsabilités, grande disponibilité, connaissances requises.</i>	36 210 €
G2	Encadrement du service administratif Adjoint à la Direction générale des services <i>Niveau d'encadrement et de compétences, autonomie et initiatives, charge de travail, connaissances requises, maîtrise d'un logiciel métier.</i>	32 130 €
<b>CATEGORIE B - REDACTEURS – ANIMATEURS – EDUCATEURS DES A.P.S.</b>		
G1	Chef de service <i>Niveau d'encadrement, de responsabilités et de compétences, autonomie et initiative, capacité à engager seul la responsabilité financière de la commune, connaissances requises, horaires coupés</i>	17 480 €
G2	Encadrement d'une équipe <i>Niveau d'encadrement et de compétences, ampleur du champ d'action, connaissances requises, polyvalence, horaires coupés, autonomie, initiatives.</i>	16 015 €
G3	Coordination, <i>Ampleur du champ d'action, responsabilité de formation d'autrui, niveau de compétences et de responsabilités, polyvalence, connaissances requises, autonomie, initiatives, horaires coupés.</i> Instruction avec expertise, <i>Ampleur du champ d'action, délégation de signature, responsabilité de formation d'autrui, connaissances requises, maîtrise d'un logiciel métier, autonomie, initiative, horaires coupés.</i> Animation <i>Niveau de compétences et de responsabilités, connaissances requises, horaires coupés, autonomie, initiative.</i>	14 650 €
<b>CATEGORIE B - TECHNICIENS</b>		
G1	Chef de service <i>Niveau d'encadrement, de responsabilités et de compétences, autonomie et initiative, capacité à engager seul la responsabilité financière de la commune, connaissances requises, ampleur du champ d'action.</i>	19 660 €

G2	Encadrement d'une équipe <i>Niveau d'encadrement et de compétences, ampleur du champ d'action, connaissances requises, polyvalence, qualifications, habilitations, autonomie, initiatives.</i> Coordination <i>Niveau d'encadrement et de compétences, ampleur du champ d'action, connaissances requises, polyvalence, qualifications, habilitations, autonomie, initiatives.</i>	18 580 €
G3	Encadrement opérationnel <i>Niveau de compétences, ampleur du champ d'action, connaissances requises, polyvalence, qualifications, habilitations, autonomie, initiatives.</i>	17 500 €
<b>CATEGORIE C - ADJOINTS ADMINISTRATIFS – ASEM – AGENTS DE MAITRISE ADJOINTS D'ANIMATION – ADJOINTS TECHNIQUES</b>		
G1	Encadrement d'une équipe, <i>Niveau d'encadrement et de compétences, ampleur du champ d'action, connaissances requises, polyvalence, qualifications, habilitations, horaires coupés.</i> Coordination <i>Niveau de compétences, ampleur du champ d'action, connaissances requises, polyvalence, qualifications, habilitations, horaires coupés.</i>	11 340 €
	Agent d'exécution et toute autre fonction ne figurant pas dans le groupe 1	
G2	<i>Niveau de compétences, ampleur du champ d'action, connaissances requises, polyvalence, qualifications, habilitations, horaires coupés.</i>	10 800 €
G2 logé	Centre socio culturel entretien et surveillance du bâtiment et abords <i>Niveau de compétences, ampleur du champ d'action, connaissances requises, polyvalence, qualifications, habilitations, horaires coupés...</i>	6 750 €

**L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle, critère individuel**, qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience mais aussi notamment sur l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

Elle est différenciée de l'ancienneté qui se matérialise par les avancements d'échelon et n'est pas prise en compte dans le placement de l'emploi dans un groupe de fonctions.

Il est proposé de retenir les critères suivants :

- Connaissance de l'environnement de travail : fonctionnement de la collectivité, relations internes et externes (appréciation par le responsable hiérarchique direct au moment de l'entretien professionnel),
- Connaissance du poste et des procédures,
- Connaissance des risques,
- Maîtrise des circuits de décisions, étapes de consultation,

- Stages de formation suivis par l'agent, diffusion de son savoir à autrui,
- Conditions d'acquisition de l'expérience : autonomie, variété (missions, tâches, publics, ...), complexité, polyvalence, multi-compétences, transversalité,
- Expérience dans d'autres domaines : toutes autres expériences professionnelles, salariées ou non, qui peuvent apporter un intérêt,
- Capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit l'ancienneté : mobilisation des compétences, réussite des objectifs, force de proposition, diffusion de son savoir à autrui,
- Différence entre les compétences requises sur la fiche de poste et les compétences acquises (par le responsable hiérarchique au moment de l'entretien professionnel),
- Approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, montée en compétences et/ou en fonction,
- Conduite de projets.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :

- En cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emploi à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou d'une nomination suite à la réussite d'un concours ;
- Au minimum tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

A la suite du réexamen, l'autorité territoriale n'est pas tenue de revaloriser le montant de l'IFSE si la situation de l'agent ne le justifie pas.

La périodicité de versement de l'IFSE est mensuelle et son montant est proratisé en fonction du temps de travail.

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

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

#### Modalités de retenue pour absence ou de suppression

Une retenue de  $1/20^{\text{ème}}$  par jour d'absence sera opérée sur l'I.F.S.E., sans délai de carence. Concernant le temps partiel thérapeutique, la retenue sera effectuée sur la quotité de travail effectivement travaillée.

Aucune retenue ne sera appliquée pour les congés suivants :

- Congés annuels,
- Congés pour maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou adoption,
- Décharge de service pour mandat syndical,
- Congés exceptionnels (autorisation d'absence pour évènements familiaux) : décès ou maladie grave d'un membre de la famille, mariage ou pacs, naissance ou adoption, garde d'un enfant malade jusqu'à 16 ans.

### **III. Le complément indemnitaire annuel (CIA)**

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la manière de servir de l'agent et de son engagement professionnel appréciés lors de l'entretien professionnel.

Le complément indemnitaire est déterminé en tenant compte des critères suivants :

#### **- Efficacité dans l'emploi :**

- Ponctualité, respect des horaires,
- Suivi des activités : respect des échéances, gestion du temps, gestion des priorités, planification des activités, anticipation,
- Compréhension des consignes de travail, application des instructions,
- Esprit d'initiative : sens critique sur son activité, l'organisation et le fonctionnement du service,
- Force de proposition et de solution. Autonomie (dépendance par rapport aux collègues et au supérieur hiérarchique), implication personnelle dans la mission,
- Aptitude à exploiter les informations, les événements et à les faire partager,
- Esprit d'équipe et disponibilité : solidarité, entraide, disponibilité par rapport au temps et aux autres,
- Partage et diffusion de l'information, sens de la collaboration,
- Présentation et attitude convenables : respect des collègues, de la hiérarchie, des usagers,
- Réalisation des objectifs : dépassé, atteint, partiellement atteint, non atteint,
- Complexité des objectifs selon l'environnement de réalisation.

#### **- Compétences professionnelles et techniques**

- Respect des directives, procédures et règlements intérieurs : procédures internes à chaque service, respect des consignes de sécurité, d'hygiène et autres (fermeture des lumières, fenêtres, ordinateurs, ...),
- Port des vêtements de travail, consommation des moyens alloués,
- Connaissance de son domaine d'intervention,
- Capacité à prendre en compte les besoins du service et les évolutions du métier et du service : adaptabilité à de nouvelles méthodes de travail, à une nouvelle organisation des services, (horaires, ...), au développement de nouveaux services aux usagers,
- Capacité à comprendre les changements, les intégrer dans ses activités, savoir se remettre en question,
- Capacité à prendre en charge des dossiers nouveaux, à sortir de ses activités habituelles. Réactivité ou passivité devant de nouvelles situations,
- Capacité à mettre en œuvre les spécificités du métier : polyvalence, capacité à faire face aux difficultés du métier, maîtrise des situations difficiles, analyse et synthèse, qualité d'expression orale et écrite,
- Qualités pédagogiques, sens du service et du conseil,
- Qualité du travail : rigueur dans l'exécution des tâches, le respect des échéances, le rangement et l'archivage,

- Fiabilité des informations fournies, auto-contrôle de son travail pour limiter erreurs et oublis,
- Soins apportés à son outil de travail : matériel, véhicule, locaux,
- Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances et compétences : aptitude à apprendre, mettre en application et progresser,
- Capacité à transmettre son savoir, à entraîner l'adhésion.

- **Qualités relationnelles avec les usagers, les collègues et la hiérarchie**

- Sens de la communication : facilité et simplicité d'expression, capacité à rendre compte,
- Courtoisie, prévenance, diplomatie, convivialité,
- Patience, qualité d'écoute et compréhension,
- Capacité à travailler en équipe, contribution au collectif de travail,
- Réserve et discrétion professionnelle,
- Conscience professionnelle, tenue des engagements : donner suite aux questions des usagers, traiter leurs demandes, les rappeler.
- Donner suite aux demandes du supérieur hiérarchique,
- Fiabilité de la bonne exécution des consignes,
- Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur,
- Capacité à déléguer,
- Capacité à faire progresser les collaborateurs,
- Capacité à résoudre des conflits,
- Capacité à contrôler les travaux confiés.

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit : (les montants maximums par groupe sont différents pour les agents logés) :

GROUPES	MONTANTS ANNUELS MAXIMUM DU C.I.A.
<b>ATTACHES</b>	
G1	6 390 €
G2	5 670 €
<b>REDACTEURS – ANIMATEURS – EDUCATEURS DES A.P.S.</b>	
G1	2 380 €
G2	2 185 €
G3	1 995 €
<b>TECHNICIENS</b>	
G1	2 680 €
G2	2 535 €
G3	2 385 €
<b>ADJOINTS ADMINISTRATIFS – ASEM – AGENTS DE MAITRISE ADJOINTS D'ANIMATION – ADJOINTS TECHNIQUES</b>	
G1	1 260 €
G2	1 200 €
G2 logé	1 200 €

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils seront réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Le C.I.A. est versé annuellement **en une ou 2 fractions** et son montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Ce complément indemnitaire est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

Le versement du CIA étant justifié par tout ou partie des critères prévus dans le cadre de l'entretien professionnel, il est donc nécessaire de synchroniser la procédure d'entretien professionnel et la procédure d'attribution du régime indemnitaire.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté. Le montant versé n'est pas automatiquement reconductible d'une année sur l'autre.

#### **IV. Cumuls possibles**

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il est donc cumulable, par nature, avec :

- L'indemnité horaire pour travail normal de nuit ;
- L'indemnité pour travail normal du dimanche et jour férié ;
- L'indemnité horaire pour travail supplémentaire dimanche et jours fériés ;
- L'indemnité horaire pour travail supplémentaire de nuit ;
- L'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;
- L'indemnité d'astreinte ;
- L'indemnité de permanence ;
- L'indemnité d'intervention ;
- Les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 ;
- La prime d'intéressement à la performance collective des services ;
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.

Concernant le cas particulier de la prime dite « de fin d'année » (art. 111 de la loi du 26/01/1984), il est prévu un maintien à titre collectif pour les dispositifs institués avant le 27/01/1984.

Monsieur FROTTIER indique qu'il s'agit d'une reprise de la délibération du 9 octobre 2023. Cette dernière a été soumise au contrôle de légalité de la Préfecture. En date du 21 novembre 2023, les services préfectoraux ont demandé une modification aux motifs que certains critères pour l'attribution du CIA – Complément Indemnitaire Annuel – n'étaient pas des critères objectifs liés aux fonctions des agents. Il s'agit de deux critères :

- Décence de la tenue, problèmes de comportement sur le temps de travail liés à l'alcool, le tabac, le langage,
- Agressivité, servilité.

Ces critères sont retirés du projet présenté pour la nouvelle délibération.

Le point n'appelle pas à débat.

**Le Conseil municipal, par 18 voix pour et une abstention (M. Roberto ERNESTI), a décidé :**

- D'instaurer l'I.F.S.E. dans les conditions indiquées ci-dessus,
- D'instaurer le complément indemnitaire (C.I.A.) dans les conditions indiquées ci-dessus,
- De prévoir la possibilité du maintien, aux fonctionnaires concernés à titre individuel, de leur montant antérieur plus élevé en application de l'article 88 de la loi du 26/1/1984,
- De revaloriser automatiquement les primes et indemnités dans les limites fixées par les textes de référence,

- D'abroger la délibération n° 2023-10-1 du 9 octobre 2023 concernant le régime indemnitaire ;
- D'inscrire chaque année au budget, les crédits correspondants calculés dans les limites fixées par les textes de référence.

## **Délibération N° 2024-1-2**

### **Chasse communale – Définition de la consistance du lot – Mise à prix du lot – Mode de mise en location – Modalités de publicité – Arrêt du cahier des charges**

Dans le cadre du renouvellement des baux de chasse pour la période 2024-2033 il est nécessaire de fixer les modalités de la mise en location du lot communal.

Une première procédure a été mise en œuvre afin de procéder à la location du lot communal. Malheureusement le candidat retenu lors de la séance du conseil municipal du 4 décembre 2023, a retiré sa candidature pour des raisons personnelles.

Il appartient donc à nouveau au conseil municipal, après avis simple de la commission consultative de chasse qui s'est tenue le 21 décembre dernier, de revoir la constitution et le périmètre du lot de chasse, du choix de la procédure de location, de fixer la mise à prix du lot et d'adopter si besoin des clauses particulières.

S'agissant du périmètre et de la superficie du lot de chasse, il a été décidé lors de la première procédure, de la création d'un lot communal de 148 ha 70 a et 26 ca. Il sera désormais porté à 153 ha 21 a et 65 ca en raison de l'intégration de la zone dite des Paperiches. En effet, de nombreux dégâts ont été constatés dans cette zone depuis le mois d'octobre et des mesures exceptionnelles ont dû être prises.

Sont exclues du lot communal 4 réserves dont les demandes ont été effectués dans les conditions de l'article L429-6 du Code de l'environnement :

- GFA Grimont : 29 ha 23 a et 62 ca qui concerne des terrains agricoles sur la zone de Grimont.
- GFA Grimont : 04 a 01 ca. Il s'agit d'une parcelle attenante à la réserve dont dispose le GFA de Grimont sur le ban communal de Vantoux.
- VIRGILI Antoine : 33 ha 97 a et 74 ca qui concerne la forêt de Grimont.
- MINOUX Jeannine : 22 ha 15 a et 36 ca qui concernent Grimont ainsi que 3 ha 04 a et 80 ca situés sur le ban communal de Vany.

Il est proposé au conseil municipal de choisir la procédure d'appel d'offre afin de permettre un choix raisonné du futur locataire de la chasse en adéquation avec les volontés de la commune. Voici les critères appliqués lors de la procédure d'appel d'offre :

- Proximité : 20 points
- Références cynégétiques : 30 points
- Expérience en termes de gestion des nuisibles : 20 points
- Actions proposées contre les dégâts de gibier (dans le lot dans son ensemble mais aussi plus spécifiquement sur la zone dite des « Paperiches ») : 20 points
- Prix : 10 points

En effet, la commune n'est liée par aucun texte qui lui fait obligation de donner la préférence au mieux offrant. La mise à prix doit cependant être considérée comme le prix minimal en deçà duquel les offres ne sont pas recevables.

S'agissant des clauses particulières, il est possible d'ajouter des clauses supplémentaires à celles listées dans le cahier des charges annexé à l'arrêté 2023-DDT-SERAF-UFC n°9 du 20 avril 2023. Toutefois cela n'apparaît pas nécessaire en l'espèce.

Enfin, concernant le prix, il a été suggéré par les services de la direction départementale des territoires d'abaisser le prix, qu'ils estimaient trop élevé pour un lot périurbain.

Monsieur FROTTIER indique que la procédure pour l'attribution d'un lot de chasse est particulièrement difficile, longue, pénible, c'est pire que les appels d'offre.

Monsieur ERNESTI demande des éclaircissements concernant la clause de limite de 150 mètres, les conseils donnés pour ce dossier et les raisons personnelles de la personne qui se retire. Monsieur FROTTIER répond que, d'une part, le jour de la signature du bail, le candidat retenu a transmis un mail pour indiquer qu'il retirait sa candidature pour raisons personnelles, sans autre précision. D'autre part, les conseils sont donnés par les membres de la 4C (représentants de la DDT, de la fédération de chasse, le lieutenant de louveterie). Monsieur ERNESTI demande si ces mêmes personnes avaient validé les critères du premier appel. Monsieur FROTTIER indique que oui, ces personnes n'avaient pas pris la limite des 150 mètres comme un élément qui allait empêcher les candidatures. Cette limite avait plutôt été vue comme une protection des habitations car une partie de la chasse est en milieu urbain. On s'est aperçu, après avoir dessiné sur une carte la limite des 150 mètres, que la zone chassable était considérablement réduite. On aurait pu modifier cela par avenant, mais aucun candidat ne s'y est exposé. Le prix avait également besoin d'être modifié afin d'avoir plus de candidats. Monsieur ERNESTI demande ce qu'il se passerait s'il n'y avait pas de repreneur, qui paierait les éventuels dégâts. Monsieur FROTTIER indique que la commune serait alors responsable des dégâts et que c'est pour cela qu'il faut trouver un gestionnaire pour la chasse qui connaisse bien la commune et la particularité des Paperiches.

Monsieur PREVOST demande comment s'est passé la chasse administrative dans les Paperiches. Monsieur FROTTIER indique que les chasseurs et le lieutenant de louveterie, après avoir bloqué les différents accès, ont réussi à cerner les sangliers qui se dirigeaient vers la rue Jean Burger et ont tiré le plus gros. Il précise également que l'attributaire actuel est responsable de la chasse jusqu'à fin janvier. Il rappelle que toutes les chasses sont prévues à l'avance et qu'elles font l'objet de communication sur les panneaux lumineux, Panneau-Pocket, le site internet et les réseaux sociaux.

**Le Conseil municipal, par 14 voix pour et 5 abstentions (Mmes Catherine ALBERT, Françoise LOUIS-EVRARD, Manon REYEN et MM. Roberto ERNESTI et Christophe PREVOST), a décidé :**

- De fixer à 153 ha 21 a et 65 ca contenance des terrains à soumettre à la location après déduction des réserves réceptionnées au 23 septembre 2023 :
  - GFA Grimont : 29 ha 23 a et 62 ca
  - GFA Grimont : 04 a 01 ca
  - VIRGILI Antoine : 33 ha 97 a et 74 ca
  - MINOUX Jeannine : 22 ha 15 a et 36 ca
- De n'ajouter aucune clause particulière,
- De recourir à la procédure d'appel d'offres pour le mode de mise en location et de choisir les critères à appliquer comme suit : Proximité : 20 points – Références cynégétiques : 30 points – Expérience en termes de gestion des nuisibles : 20 points – Actions proposées contre les dégâts de gibier : 20 points – Prix : 10 points.

- De procéder à une publicité et un affichage et de fixer au 20 février 2024 à 17h la date limite de dépôt des dossiers de candidatures à l'appel d'offre.
- De fixer la mise à prix à 1300 €.

**Le point relatif au versement d'une subvention pour la gestion de la population féline avec l'APEE – Association Protectrice de l'Environnement et des Equidés est retiré de l'ordre du jour.**

Mme LOUIS-EVRAD indique qu'elle découvre le dossier et qu'il n'a pas été discuté. Elle lit une partie d'un document transmis par l'association APEE, document qui n'est pas arrivé en mairie. Elle parle d'une augmentation de subvention et d'abandon de chats. Monsieur le maire reporte donc le point. Monsieur GREGOIRE indique qu'une convention est valide et que la subvention en résulte. Madame JAGER-SCHILTZ demande que le document de l'association soit transmis lors de la prochaine présentation de ce point.

### **Délibération N° 2024-1-3**

#### **Commission Locale d'Evaluation des Charges Transférées (CLECT) – Approbation du Rapport définitif portant évaluation des charges transférées suite à l'adhésion de la commune de Lorry-Mardigny pour l'année 2023**

VU Le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU le Code Général des Impôts, et notamment son article 1609 Nonies C,

VU la délibération du Conseil Métropolitain en date du 28 avril 2014, portant constitution de la Commission Locale d'Evaluation des Charges Transférées (CLECT).

VU l'arrêté préfectoral 2022-DCL/1-035 du 15 décembre 2022 actant l'intégration de la commune de Lorry-Mardigny à Metz Métropole au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

VU le rapport définitif de la CLECT de Metz Métropole pour l'année 2023,

CONSIDERANT, que suite à l'adhésion de la commune de Lorry-Mardigny, la CLECT a pour mission d'élaborer un rapport retraçant le montant des charges transférées par la commune de Lorry-Mardigny à Metz Métropole.

CONSIDERANT, que conformément aux dispositions de l'article 1609 Nonies C du Code Général des Impôts, la CLECT dispose d'un délai de neuf mois à compter de la date du transfert de compétence, pour transmettre ce rapport aux communes membres de Metz Métropole.

CONSIDERANT que la CLECT de Metz Métropole s'est réunie en session plénière le 15 septembre 2023 afin d'évaluer les charges des compétences transférées par la commune de Lorry-Mardigny au 1<sup>er</sup> janvier 2023,

CONSIDERANT que le rapport de la CLECT doit faire l'objet dans les trois mois d'une approbation par la majorité qualifiée des deux tiers des communes représentant plus de la moitié de la population, ou la moitié des communes représentant les deux tiers de la population,

CONSIDERANT que le rapport de la CLECT, joint en annexe, précise la méthodologie mise en œuvre ainsi que les évaluations financières des transferts de charges de la commune de Lorry-Mardigny à Metz Métropole,

**Le Conseil municipal, par 14 voix pour et 5 abstentions (M. Franck OSSWALD, Mme Marie-Luce KOLATA-MERCIER, M. Jean-Louis GREGOIRE, Mme Maria MARQUES et M. Michel FROTTIER), a décidé :**

- D'APPROUVER le rapport définitif 2023 de la CLECT évaluant les charges transférées par la commune de Lorry-Mardigny à Metz Métropole,

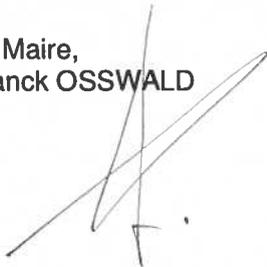
- D'AUTORISER en conséquence Monsieur le Maire ou son représentant à signer tous les documents afférents.

Monsieur le Maire souhaite ses meilleurs vœux pour l'année 2024 à toutes les personnes qu'il n'a pas encore vues cette année.

La séance est levée à 19 heures et 30 minutes.

**Le procès-verbal de la séance du conseil municipal du 8 janvier 2024 est arrêté lors de la séance du conseil municipal du 4 mars 2024.**

Le Maire,  
Franck OSSWALD



Le secrétaire de séance,  
Catherine SCHMITT, DGS



*Conséquence à la suppression du compte rendu des séances des conseils municipaux, le procès-verbal de séance sera, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022, le seul document officiel par lequel sont retranscrits et conservés les échanges et décisions des assemblées délibérantes locales.*

*Le procès-verbal de chaque séance est rédigé par l'un des secrétaires, puis il doit être arrêté, c'est-à-dire validé sans aucun formalisme particulier, au commencement de la séance suivante puis signé par le président et le secrétaire.*