

Département
de la Moselle

Arrondissement
de Forbach

Nombre de conseillers

élus :
23

Conseillers en fonction :
23

Conseillers présents :
14

COMMUNE de VALMONT

Extrait du procès-verbal des délibérations du Conseil Municipal

Séance du 28 octobre 2025 à 19h - Convocation du 17 octobre 2025
Sous la présidence de M. Salvatore COSCARELLA, Maire de VALMONT

Présents : Mme ASSAOUI – M. BADER - Mme BURTART - M. CAVALIERE - M. COSCARELLA - M. HAULTIER - M. JULLY - M. MUSCARI - M. PERON - M. REKAR - Mme TOURDOT - M. TOURSCHER – Mme VOGEL - Mme WINTER

Absents excusés : Mme CONRAD - Mme FAGGIN-KIEFFER - Mme KLUCZYK – - Mme MONNEAU
procuration à M. REKAR – Mme PINCEMAILLE - M. THIL procuration à M. COSCARELLA - M. WENDELS procuration à Mme WINTER – - Mme WIRTH procuration à Mme VOGEL

Absents non excusés : Mme FARESE

Secrétaire de séance : conformément à l'article L 2121.15 du Code Général des collectivités territoriales, Jean TOURSCHER est nommé secrétaire de séance, Mme Nathalie KOENIG étant auxiliaire du secrétaire.

Numéro	Objet de la délibération	Page
	Sommaire	70
0	Informations	70
1	Vivest : demande de nouveau cautionnement	71
2	Révision de la délibération du 13/11/2023 sur le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)	71-80
3	Révision de la délibération du 13/01/2025 sur le régime indemnitaire Police Municipale ISFE (indemnité spéciale de fonction et d'engagement)	80-83
4	Rapport annuel 2024 Syndicat Mixte des Eaux de Barst	84
5	ONF : Travaux d'exploitation 2026 et bois de chauffage	84-85
6	Rapport d'activité 2024 de la CASAS	85-86
7	Modification des statuts de la Communauté d'Agglomération Saint-Avold Synergie (CASAS)	86
	Questions diverses	86
	Emargements	87

Point N°0 : Informations

Rapporteur : Monsieur le Maire

- Monsieur le Maire demande aux membres du conseil d'approuver la nomination d'un secrétaire de séance à savoir **M. Jean TOURSCHER** pour cette séance.
- Monsieur le Maire demande l'autorisation d'ajouter ou de retirer le point n° .. :
- 1. La liste annuelle des jurés pour l'année 2026 nous est parvenue. Sont sur la liste
 - Mme CERQUEIRA Virginie épouse FRANCISCO
 - Mme SEFFIH Samira-Rabia épouse KALAI

- M. WELTER Jean-Paul

2. Location du logement communal sis rue de Nancy : sur proposition du Maire, ce point a été discuté en fin de séance. Mme Nathalie TOURDOT, adjointe au Maire intéressée par ce dernier, quitte la salle.

Approuvé à l'unanimité

Point N°1 : Vivest : demande de nouveau cautionnement

Rapporteur : Monsieur le Maire

La société VIVEST, bailleur social gérant les logements sociaux de la Rue du Général de Gaulle, a entrepris des travaux de réhabilitation énergétique très importants concernant les dits logements (1 à 7). Compte tenu de l'ampleur de ces travaux, VIVEST a sollicité un Prêt pour un montant total de 5.294.696 € auprès de la Banque des Territoires (CDC).

Celle-ci demande que la commune puisse garantir à hauteur de 100 % ce prêt.

Mme la Trésorière Principale, interrogée par nos soins nous confirme qu'il n'y a pas lieu de provisionner cet engagement, et donc que cette caution ne sera pas un frein pour nos éventuels emprunts futurs.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide :

- d'accorder la garantie communale à hauteur de 100 % pour le remboursement d'un emprunt de 5.294.696,00 € souscrit par VIVEST auprès de la Banque des Territoires.
- d'autoriser le Maire à intervenir au contrat de prêt qui sera passé entre la Banque des Territoires et l'emprunteur.

Approuvé à l'unanimité

Point N°2 : Révision de la délibération du 13/11/2023 sur le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Rapporteur : Monsieur le Maire

Afin de pouvoir revaloriser le régime indemnitaire des agents, la municipalité a interrogé le Comité Social Territorial du Centre de Gestion sur les nouveaux plafonds.

Le Comité Social Territorial s'est réuni en date du 17 octobre 2025 et a émis un avis favorable à cette demande de modification (à l'unanimité pour le collège des représentants des collectivités et 6 voix pour et 2 contre pour le collège des représentants du personnel)

Le Maire rappelle à l'assemblée :

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 son article 20,

VU la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88, modifié par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

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° 2010-997 du 6 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

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 le décret n°2015-661 du 10 juin 2015 modifiant 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 les arrêtés pris pour l'application 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,

L'arrêté du 17 décembre 2015 pour les attachés territoriaux, secrétaires de mairie ;

L'arrêté du 17 décembre 2015 pour les rédacteurs, éducateurs des activités physiques et sportives, les animateurs territoriaux,

L'arrêté du 18 décembre 2015 pour les adjoints administratifs, adjoints d'animation, agents sociaux, opérateurs des activités physiques et sportives, agents territoriaux des écoles maternelles,

L'arrêté du 16 juin 2017 pour les adjoints techniques territoriaux, les agents de maîtrise territoriaux,

L'arrêté du 27 décembre 2016 pour les ingénieurs territoriaux, les techniciens territoriaux

VU la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 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 27 février 2018 modifiée par la délibération du 13 novembre 2023 modifiant le régime indemnitaire des agents de la collectivité institué par délibération du 7 décembre 2009,

VU la délibération du 23 octobre 2007, fixant les autorisations spéciales d'absence des agents de la collectivité,

Vu l'avis du comité social territorial en date du 17 octobre 2025,

VU le tableau des effectifs,

Considérant qu'il convient de réviser au sein de la commune de Valmont, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

Considérant que ce régime indemnitaire se compose :

D'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent

Et d'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque lié à la manière de servir de l'agent

Le Maire propose à l'assemblée délibérante de réviser l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement et d'en déterminer les critères d'attribution avec comme objectifs de :

Prendre en compte la place de chaque poste dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes,
Susciter l'engagement des collaborateurs,
Garantir à chaque agent le maintien des montants alloués au régime indemnitaire existant

I. DISPOSITIONS GENERALES A L'ENSEMBLE DES FILIERES

a. LE RAPPEL DU PRINCIPE

Le RIFSEEP se compose :

- d'une Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSE),
- d'un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir

b. L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

Vise à valoriser l'exercice des fonctions et le parcours professionnel de l'agent et constitue l'indemnité principale de du nouveau régime indemnitaire.

Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle appréciée au regard des critères suivants :

- nombre d'années sur le poste occupé y compris hors de la collectivité et dans le privé ;
- nombre d'années dans le domaine d'activité ;
- la capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté ;
- la capacité de transmission des savoirs et compétences auprès d'autres agents ou partenaires

L'expérience professionnelle est un critère individuel qui se traduit dans le montant de l'indemnité qui sera attribué à l'agent selon un système de modulation non défini par les textes.

Chaque emploi au cadre d'emploi est réparti entre différents groupes de fonction au vu des critères professionnels suivants :

- fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception

Supervision des services, encadrement d'un service, conduite de projets, coordination de dossiers, pilotage d'opérations, gestion d'un ou plusieurs budgets,...

- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, Encadrement d'une équipe, diversité des tâches, adaptabilité aux évolutions, conduite de réunions, animation de groupes, qualification particulière requise, formations, maîtrise de logiciel...

- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

Degré d'autonomie et d'initiative dans l'exécution, technicité, confidentialité, relation avec le public, travail par cycles, horaires de nuit, métier pénible, risque accru d'accident de service, responsabilité pour un tiers.

Les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service bénéficient de plafonds minorés dans la limite de ceux prévus pour les fonctionnaires des corps de référence de l'Etat.

c. LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Vise à valoriser les agents en tenant compte de l'engagement et de la manière de servir, appréciés sur l'entretien professionnel au regard des critères suivants :

- L'investissement personnel
- La capacité à travailler en équipe (contribution au collectif de travail)
- La connaissance de son domaine d'intervention
- La capacité à s'adapter aux exigences du poste
- La diversité des domaines de compétences
- Le niveau d'encadrement dans la hiérarchie
- Le niveau de qualification
- L'adaptation aux exigences du poste
- La relation avec des partenaires internes et externes
- L'implication dans les projets du service, la réalisation d'objectifs...

Et plus généralement le sens du service public

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

d. LES BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP est attribué : à tous cadres d'emplois de la filière administrative, technique, sportive et animation, à savoir :

Attachés territoriaux	Rédacteurs	Adjoint administratifs	
Ingénieurs territoriaux	Techniciens	Agents de maîtrise	Adjoint technique
	Animateurs territoriaux	Adjoint d'animation	
		Agents spécialisés des écoles maternelles (ATSEM)	

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complets, à temps non complet et temps partiel (au prorata de leur temps de travail)
- Aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et temps partiel sous contrat à durée déterminée et indéterminée

Sont exclus :

- Les vacataires,
- Les apprentis ou autre personnel bénéficiant d'un contrat en alternance,
- Les salariés en contrat aidé,
- Les salariés d'un service public industriel et commercial (spic), bénéficiant d'un contrat de droit privé,
- Les stagiaires école, indemnisés dans le cadre d'un stage conventionné.

II. MISE EN ŒUVRE DE L'IFSE

a. LA DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTION ET DES MONTANTS MAXIMA

Chaque part de l'I.F.S.E correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

b. LES MODALITES D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE est librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise repose :
d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels liés aux fonctions,
et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle accumulée par
l'agent article 1'' du décret n°2014-513 du 20/05/2014

Le montant d'IFSE octroyé à chaque agent est donc calibré en fonction des situations individuelles, selon les fonctions et le groupe dans lequel il est classé, suivant le tableau suivant :

CATEGORIE A			
Groupe	Fonctions du poste	Critères	Montants annuels maxima
A1	Directeur de la collectivité Cadre d'emploi des attachés Cadre d'emploi des ingénieurs	Management général de la collectivité Conduite de projet Influence primordiale du poste sur les résultats Conseil auprès des élus Expertise, analyse stratégique et contrôle Confidentialité Assiduité et ponctualité	25.000 €

CATEGORIE B			
Groupe	Fonctions du poste	Critères	Montants annuels maxima
B2	Responsable, Chef de pôle	Encadrement d'agents et/ou de service Influence et motivation d'autrui	11.880

	Cadre d'emploi des techniciens Cadre d'emploi des animateurs	Conseil auprès des élus Force de proposition Autonomie Diversité des domaines de compétences Analyse technique, administrative et financière Contact avec le public Confidentialité Assiduité et ponctualité	
B3	Gestionnaire comptable Cadre d'emplois des Rédacteurs	Conseil auprès des élus Technicité du poste Diversité des domaines de compétences Compétences opérationnelles Autonomie Analyse administrative et financière Confidentialité Assiduité et ponctualité Rigueur professionnelle	10.000

CATEGORIE C			
Groupe	Fonctions du poste	Critères	Montants annuels maxima
C1	Agent expert nécessitant une technicité particulière (gestionnaire comptable) Cadre d'emplois des Adjoints Administratifs	Technicité du poste Compétences opérationnelles Autonomie Analyse administrative et financière Confidentialité Assiduité et ponctualité Rigueur professionnelle	8.000
	Chef d'équipe / Encadrant de proximité Cadre d'emplois des Agents de Maîtrise et des Adjoints techniques	Encadrement de proximité Technicité du poste Responsabilité pour la sécurité d'autrui Influence partagée du poste sur les résultats Compétences opérationnelles Responsabilité matérielle Confidentialité Assiduité et ponctualité	

C2	Agent expert nécessitant une technicité particulière (instructeur de dossiers, encadrement de proximité et d'usagers, qualifications) Cadre d'emplois des Adjoints Administratifs Cadre d'emplois des Adjoints Techniques Cadre d'emplois des Adjoints d'animation Cadre d'emplois des ATSEM Agent d'exécution ne nécessitant pas de responsabilité particulière Cadre d'emplois des Adjoints Administratifs Cadre d'emplois des Adjoints techniques Cadre d'emplois des Agents d'animation Cadre d'emplois des ATSEM	Technicité du poste Contact avec du public Responsabilité pour la sécurité d'autrui Influence contributive su poste sur les résultats Compétences opérationnelles Confidentialité Assiduité et ponctualité Contact avec du public Vigilance Assiduité et disponibilité Influence contributive du poste sur les résultats Confidentialité	7.500
----	---	---	-------

c. LES CONDITIONS DU CUMUL

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

En conséquence, l'IFSE ne peut se cumuler avec :

La prime de fonction et de résultats (PFR),

La prime de service et de rendement (I.S.S),

La prime de fonction informatique

L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes

L'indemnité pour travaux dangereux et insalubres.

Ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé avec :

L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées telles que les frais de déplacement ;

Les indemnités de caisse et de responsabilité régie par les décrets du 28 septembre 1972 et du 18 septembre 1973, susvisés ;

Les dispositifs d'intéressement collectif ;

Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA

Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (les heures supplémentaires, les astreintes...) ;

Les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche et les jours fériés ;

La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel ;

L'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE) ;

La nouvelle Bonification Indiciaire ;
L'indemnité de Résidence ;
Le Supplément Familial de Traitement
Les avantages en nature, dans la limite prévue pour les logements de fonction ;

d. LES CONDITIONS DE VERSEMENT

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel proratisé pour les agents à temps non complets (y compris temps partiel thérapeutique)

e. LES CONDITIONS DE REEXAMEN

Le montant annuel de l'IFSE versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

En cas de changement de fonction (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;

Pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement.

En cas de changement de cadre de l'emploi suite à une promotion, ou la réussite à un concours. A minima, tous les 4 ans en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent (cette disposition devrait également être applicable aux emplois fonctionnels à l'issue de la première période de détachement)

f. LA MODULATION DE L'IFSE DU FAIT DES ABSENCES

En l'absence de dispositions réglementaires, un agent ne peut pas prétendre au versement de son régime indemnitaire pendant sa période de congés pour indisponibilité physique. Il convient de délibérer sur les modalités de l'IFSE ;

En cas de congé maladie ordinaire, de congé de longue maladie, congé de longue durée, de temps partiel thérapeutique, l'IFSE est diminué de 1/30ème par jour d'absence à partir du 1er jour d'absence

En cas de congés annuels, de congés maternité, d'adoption, de paternité, d'accident de service ou d'accident du travail, de congé pour maladie professionnelle, mi-temps thérapeutique lié à AT ou ML professionnelle, d'autorisations exceptionnelles d'absences, l'IFSE est maintenue intégralement.

En cas de grève ou de suspension, l'IFSE n'est pas versé.

III. MISE EN ŒUVRE DU CIA :

a. LA DETERMINATION DES MONTANTS MAXIMA DU CIA PAR GROUPES DE FONCTIONS

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds fixés dans la limite des plafonds applicable à la Fonction Publique d'Etat. L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères d'évaluation validés par le comité technique en date du 28 novembre 2017 servant à l'entretien professionnel.

Ces montants ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre, ils peuvent être compris entre 0 et 100% du montant maximal.

b. LES CONDITIONS DE VERSEMENT

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel proratisé en fonction du temps de travail.
Ce montant n'est pas obligatoirement reductible d'une année à l'autre.

Le versement a lieu en année N, en tenant compte de l'évaluation professionnelle portant l'année N-1.

La période d'absence est calculée sur la période du 01 novembre de l'année N-1 au 31 octobre de l'année N.

Le montant du CIA octroyé à chaque agent est donc calibré en fonction des situations individuelles, selon les fonctions et le groupe dans lequel il est classé, suivant le tableau suivant :

CATEGORIE A	
GROUPES	Montants annuels maxima
A1	7000
CATEGORIE B	
GROUPES	Montants annuels maxima
B2	5000
B3	4000
CATEGORIE C	
GROUPES	Montants annuels maxima
C1	3500
C2	3000

c. LES CONDITIONS DE REEXAMEN

Les montants maxima évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat

d. LA MODULATION DU CIA DU FAIT DES ABSENCES

En l'absence de dispositions réglementaires, un agent ne peut prétendre au versement de son complément indemnitaire annuel pendant sa période de congés pour indisponibilité physique. Il convient de délibérer sur les modalités du versement du CIA :

En cas de congés maladie ordinaire, de congé pour maladie professionnelle, de congé de longue maladie, congé de longue durée, d'accident de service ou d'accident du travail.

Le CIA est versé intégralement pendant une période de carence de 15 jours calendaires d'absence cumulés par année civile

Le CIA est intégralement supprimé à compter de 91 jours calendaires d'absences cumulés par année civiles

Une retenue est appliquée du 16ème au 90ème jours calendaire cumulé d'absence. La retenue se calcule en multipliant le salaire mensuel de référence par le nombre de jours calendaires d'absence, puis en divisant le tout par le nombre de jours calendaires dans l'année.



IV. CREDITS BUDGETAIRES

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

V. DATE D'EFFET DU RIFSEEP

La présente délibération prendra effet à la date de sa transmission au contrôle de légalité et à celle de sa publication.

Après en avoir délibéré,
Le Conseil Municipal, DECIDE

- D'approuver les modifications liées à l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus
- D'approuver les modifications liées au CIA dans les conditions indiquées ci-dessus
- D'autoriser le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de l'indemnité dans le respect des principes définis ci-dessus
- Que les montants votés seront revalorisés dans les limites fixées par les textes de référence
- De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette indemnité

Approuvé à l'unanimité

Point N°3 : Révision de la délibération du 13/01/2025 sur le Régime Indemnitaire Police Municipale ISFE (Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement)

Rapporteur : Monsieur le Maire

Afin de pouvoir revaloriser le régime indemnitaire des agents, la municipalité a interrogé le Comité Social Territorial du Centre de Gestion sur les nouveaux plafonds.

Le Comité Social Territorial s'est réuni en date du 17 octobre 2025 et a émis un avis favorable à cette demande de modification (à l'unanimité pour le collège des représentants des collectivités et 6 voix pour et 2 contre pour le collège des représentants du personnel)

Le Maire rappelle à l'assemblée :

VU le Code général des Collectivités Territoriales,

VU le Code 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 le décret n°2006-1392 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des directeurs de la police municipale,

Vu le décret n°2011-444 du 21 avril 2011 portant statut particulier du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale,

Vu le décret n°2006-1391 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de la police municipale,

Vu le décret n°94-731 du 24 août 1994 portant statut particulier du cadre d'emplois des gardes champêtres,

Vu la délibération en date du 13 janvier 2025 instaurant le nouveau régime indemnitaire police municipale IFSE à compter du 01 janvier 2025,

Vu l'avis favorable du comité social territorial en date du 17 octobre 2025,

Considérant qu'il y a lieu de modifier les plafonds afin de revaloriser la reprise indemnitaire pour les agents relevant de la filière police municipale,

Le Maire propose à l'assemblée délibérante de revaloriser l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement comme suit.

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement comprend 2 parts :

- Une part fixe,
- Une part variable versée selon l'engagement et la manière de servir de l'agent.

I. LES BENEFICIAIRES

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents *titulaires, stagiaires de droit public*, exerçant les fonctions des cadres d'emplois de la filière police municipale suivants :

- Chefs de service de police municipale
- Agents de police municipale

II. LA PART FIXE

Le montant de 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 des chefs de service de police municipale : 32%
- Cadre d'emplois des agents de la police municipale : 30%

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

III. LA PART VARIABLE

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 des chefs de service de police municipale : 6000€
- Cadre d'emplois des agents de police municipale : 5000€

La part variable tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés selon les critères définis par l'organe délibérant.

Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs

- Autonomie
- Réactivité
- Esprit d'initiative, apport d'idées
- Capacités d'adaptation
- Conscience professionnelle

- Objectifs atteints dans les délais impartis
- Complexité des objectifs selon l'environnement de réalisation
 - **Compétences professionnelles et techniques**
 - Connaissance de l'activité
 - Capacité d'analyse et de synthèse
 - Qualité du travail effectué
 - Compréhension des consignes de travail
 - Organisation de travail
 - Qualité rédactionnelle
 - Capacité à partager les informations
 - **Qualités relationnelles**
 - Disponibilité, ponctualité
 - Qualité d'écoute
 - Prévenance, politesse
 - Qualité du discours (expression orale précise, concise et avec aisance)
 - Qualité de la représentation
 - Esprit d'équipe
 - Application des instructions
 - **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 les conflits
 - Capacité à contrôler les travaux confiés

La part variable est versée mensuellement dans la limite de 50% du plafond annuel défini précédemment et complétée d'un versement annuel sans que la somme des versements dépasse ce même plafond.

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.

IV. DISPOSITIF DE SAUVEGARDE

Lors de la première application de ces dispositions, si le montant indemnitaire mensuel perçu par le fonctionnaire est inférieur à celui perçu au titre de son régime indemnitaire antérieur, 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 plafond réglementaire.

V. CUMUL

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 à l'exception :

- Des indemnités horaires pour travaux supplémentaires
- Des primes et indemnités compensant un travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail.

VI. MODALITES POUR ABSENCE OU DE SUPPRESSION

L'ISFE est intégralement maintenu en période de congés annuels, de jours de RTT, des jours épargnés au titre du CET, de maternité, paternité, d'accueil d'enfant, d'adoption, d'autorisation spéciale d'absence, de formation professionnelle et syndicale, de décharge de service pour l'exercice d'un mandat syndical.

A l'instar de toute prime et indemnité au même titre que le RIFSEEP, l'ISFE part fixe et part variable est nécessairement impactée par les absences des agents publics :

- En cas de congé maladie ordinaire, de congé de longue maladie, de congé de longue durée, la part mensuelle de l'ISFE est diminuée de 1/30^{ème} par jour d'absence à partir du 1^{er} jour d'absence.
- En cas de temps partiel thérapeutique, la part mensuelle de l'ISFE est calculée au pourcentage de la présence
- En cas de grève ou de suspension de fonction, la part fixe et variable de l'ISFE n'es pas versée.
- En cas d'accident de service, de maladie professionnelle, de temps partiel thérapeutique lié à l'AT ou à la MP, la part mensuelle de l'ISFE est maintenue intégralement dans la limite de 12 mois puis à 50% dans la limite de 6 mois.
- En cas de congé maladie ordinaire, de congé de longue maladie, congé de longue durée, de temps partiel thérapeutique, d'accident de service ou de maladie professionnelle, la part variable de l'ISFE est versée intégralement pendant une période de 15 jours calendaires cumulés par année civile. Au-delà de cette période, une retenue au prorata de l'absence sera appliquée pour toutes absences dans la limite de 90 jours calendaires cumulés. Au-delà de 3 mois d'absence, la part variable de l'ISFE est totalement supprimée.

Après en avoir délibéré,
Le Conseil Municipal, DECIDE

- De revaloriser les plafonds de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (part fixe/part variable) selon les modalités définies ci-dessus.
- D'autoriser le Maire ou son représentant à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de l'indemnité dans le respect des principes définis ci-dessus.
- D'abroger les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire (Création du régime indemnitaire et notamment l'IAT le 26/2/2004, modifié le 28/6/2006, modifié le 7/12/2009, création de l'ISF Indemnité Spécifique de Fonction le 7/12/2009 modifié le 13/01/2025) ;

De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette indemnité

Approuvé à l'unanimité

Total estimatif HT	6.009,64 €
Total TVA	1.201.93 €
Total estimatif TTC	7.211.57 €

Prestations encadrées (prestations payées directement par le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre servant, le cas échéant, de base de calcul de rémunération)

Abattage, façonnage de grumes bois d'œuvre, bois d'industrie, câblage et désencroubage de bois en cours d'exploitation.

Toutes ces interventions seront à prévoir au BP 2026.

Total estimatif HT 24..001,00 € HT

Voir documents joint.

➤ **Etat de prévision des coupes exercice 2026**

Coupe à façonner parcelle 1.a, 13.b, 12.b, 16.a estimation recette brute	45.110 €
Cessions aux particuliers parcelle 1.a, 19.a estimation recette brute	5.313 €
Coupes en vente sur pied parcelle 2.u estimation recette brute	10.400 €
Total estimation recette brute	60.823€

Il est demandé aux membres du conseil municipal d'autoriser les travaux mentionnés.

Approuvé à l'unanimité

Point N°6: Rapport d'activités 2024 de la CASAS

Rapporteur : Monsieur TOURSCHER

L'Adjoint au Maire informe que la Communauté d'Agglomération Saint-Avold Synergie a adressé son rapport d'activités 2024.

Conformément à l'article L.5211-39 du Code Général des Collectivités Territoriales, « ce rapport fait l'objet d'une communication par le Maire au conseil municipal en séance publique au cours de laquelle les représentants de la commune à l'organe délibérant de l'établissement public de coopération intercommunale sont entendus »

Il est rappelé par l'Adjoint que, lors de cette présentation le Président de l'EPCI peut être entendu par le Conseil Municipal, soit à sa demande, soit à la demande du Président. Il s'agit d'une possibilité offerte par la loi et non d'une obligation.

Le Président explique que le mandat arrive à son terme avec de la Trésorerie.

Il répond aux questions posées sur les thèmes suivants :

- Transport à la demande : dans quel cas les administrés peuvent y faire appel et quel est le public éligible (personne à mobilité réduite, isolée ou sans véhicule notamment)
- Il est expliqué que le programme cœur de ville suit son chemin
- Un point est également fait sur les déchetteries de la CASAS ainsi que sur l'aide pour acquérir un vélo à assistance électrique

Le conseil municipal, a pris connaissance du rapport d'activités 2024 de la Communauté d'Agglomération Saint-Avoid Synergie (CASAS).

- Prend acte du rapport d'activités 2024 de la CASAS

Point N°7 : Modification des statuts de la Communauté d'Agglomération Saint-Avoid Synergie (CASAS)

Rapporteur : Monsieur le Maire

L'arrêté préfectoral n°DCL/1-014 du 14 avril 2023 détermine à ce jour les statuts de la Communauté d'Agglomération Saint-Avoid Synergie dite CASAS.

Vu la délibération du Conseil Communautaire de l'Agglomération Saint-Avoid Synergie, séance du 30 septembre 2025, point n°6, adoptant à l'unanimité l'ajout de la compétence optionnelle suivante :

- Autorité organisatrice de la Petite Enfance :
 - o Relais Petite Enfance à Saint-Avoid ;
 - o Services aux familles en matière de mode d'accueil pour les enfants de moins de 3 ans ;
 - o Développement et Soutien des modes d'accueil aux jeunes enfants.

Considérant que la modification des statuts de la CASAS est soumise à la délibération des Conseils Municipaux des communes membres de ladite intercommunalité.

En vertu de ce qui précède, M. le Maire de la Commune de VALMONT invite son Conseil Municipal à délibérer et approuver le projet de modification des statuts, ci-annexé, qui porte ajout de la compétence optionnelle suivante :

- Autorité organisatrice de la Petite Enfance :
 - o Relais Petite Enfance à Saint-Avoid ;
 - o Services aux familles en matière de mode d'accueil pour les enfants de moins de 3 ans ;
 - o Développement et Soutien des modes d'accueil aux jeunes enfants.

Approuvé à l'unanimité

Questions diverses :

- Sur les forages qui ont repris à la commune de LACHAMBRE : il y a actuellement 2 forages qui ne sont que prospectifs. En cas d'exploitation, les retombées seront pour l'ensemble du territoire car il s'agit de méthane (pur à 97%) qui n'a pas besoin d'être traité. Les travaux de recherches sont menés par l'Université de Lorraine et une sortie pour visiter le site pourra certainement être envisagée.
- Pourquoi certaines rues sont privées d'éclairage public ? il y a des lampes à changer notamment et que la rue du Gal Becker, cela peut être lié aux travaux de mise en place des bornes de charge rapide. Le Maire rappelle que la mairie centralise les demandes en rapport avec ces pannes et les font immédiatement remonter pour intervention à Multan.

Fait et délibéré à Valmont, les jours, mois et an susdits

Pour extrait conforme :

Valmont, le 28 octobre 2025

Le Maire

Salvatore COSCARELLA



Emargements

COSCARELLA Salvatore	TOURSCHER Jean	BURTART Béatrice
THIL Joël Procuration à M. COSCARELLA	TOURDOT Nathalie	AISSAOUI Dalila
BADER Daniel	CAVALIERE Walter	FAGGIN-KIEFFER Isabelle Absente excusée
FARESSE Zoulikha Absente	HAULTIER Pierre- Emmanuel	JULLY Jordan
KLUCZYK Olga Absente excusée	CONRAD Betina Absente excusée	MONNEAU Sandra Procuration à M.REKAR
PERON Daniel	MUSCARI Alexandre	WIRTH Laure Procuration à Mme VOGEL
PINCEMAILLE Laurence Absente excusée	REKAR Christophe	VOGEL Dominique
WENDELS Gabriel Procuration à Mme WINTER	WINTER Patricia	

