



**PROCES VERBAL**  
**DU**  
**CONSEIL MUNICIPAL**

- - -

**S E A N C E**

**DU**

**MARDI 10 AVRIL 2024**

- - -

Le Conseil Municipal, convoqué le 3 avril 2024, s'est réuni dans la salle du Conseil Municipal de l'hôtel de Ville de Hagondange, le mercredi 10 avril 2024, sous la présidence de Madame Valérie ROMILLY, Maire.

<u>Conseillers Municipaux</u>	<u>Membres présents</u> :	M. ERNST, Mme DA-COSTA COLCHEN, M. PARACHINI, Mme DUBOIS, M. MICHALIK, Mme BRUNI, M HONIG, M SERIS, M. SLADEK, M. LEONARD, Mme TAVARES, Mme GORSZCZYK, Mme KNOB, M WALKIEWICZ, Mme SANTORO, M. STORCK, Mme CONICELLA, Mme MURA, M. FORFERT.		
<u>en fonction</u>	:	29		
<u>présents</u>	:	20		
<u>excusés</u>	:	7	Mme TRAPP, M. ARLEN, M. VECCHI, Mme SOREAU, Mme MOUROT, M. KASPRZAK, Mme RUSSO.	
<u>non excusé</u>	:	2	M LAMM, M.HAOUA.	
<u>procurations</u>	:	5	<u>ont donné procuration</u> :	Mme TRAPP à Mme ROMILLY M. ARLEN à M. SLADEK M. VECCHI à M. ERNST Mme SOREAU à Mme DA-COSTA COLCHEN Mme MOUROT à M. PARACHINI

Responsable des Services Municipaux (Art. L.2541-6 et L.2541-7 du Code Général des Collectivités Territoriales) :  
M. SERIER, Directeur Général des Services.

\*\*\*

Madame le Maire ouvre la séance à 19h05.

\*\_\*\_\*\_\*

### Ordre du jour :

#### **APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 13 FEVRIER 2024**

##### **1 FINANCES**

1.1 BUDGET – FIXATION DES TAUX D'IMPOSITION DES TAXES DIRECTES LOCALES POUR 2024

##### **2 AFFAIRE GENERALE**

2.1 SALLES COMMUNALES - MODIFICATION DES TARIFS DE LOCATION AU 1er MAI 2024

2.2 REGIE DE CHALEUR DE HAGONDANGE – UEM – CONVENTION EN FAVEUR DE LA PROMOTION DE L'EFFICACITE ENERGETIQUE (CEE)

2.3 REGIE DE CHALEUR DE HAGONDANGE – CONVENTIONS - AVENANTS DE TRANSFERTS

##### **3 PERSONNEL MUNICIPAL**

3.1 MODIFICATION DE L'ORGANIGRAMME DU PERSONNEL MUNICIPAL

3.2 MODIFICATION DU REGIME INDEMNITAIRE

3.3 CONVENTION DE MISE A DISPOSITION DE PERSONNEL

#### **4 POLE EDUCATION**

- 4.1 PRESTATIONS DE RESTAURATION COLLECTIVE (FOURNITURE DE REPAS LIVRES EN LIAISON CHAUDE -RESTAURATION SCOLAIRE) - LANCEMENT DE CONSULTATION APPEL D'OFFRES OUVERT
- 4.2 MESURE DE CARTE SCOLAIRE A LA RENTREE DE 2023/2024 - INFORMATION
- 4.3 ATTRIBUTION DE SUBVENTIONS

#### **5 AFFAIRES DIVERSES - INFORMATIONS DECISIONS PRISES DANS LE CADRE DES DELEGATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL AU PROFIT DE MADAME LE MAIRE**

- 5.1 Décision n° D/01/2024
- 5.2 Décision n° D/02/2024
- 5.3 Décision n° D/03/2024
- 5.4 Décision n° D/04/2024
- 5.5 Décision n° D/05/2024

### **24 – 13 APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 13 FEVRIER 2024**

#### **RAPPORT**

Madame le Maire propose au Conseil Municipal d'adopter le procès-verbal de la séance du Conseil Municipal en date du 13 février 2024 qui a été transmis à tous les conseillers.

Présents	:	20
Votants	:	25
Abstentions	:	0
Suffrages exprimés	:	25
Pour	:	25
Contre	:	0

*Arrivée de Monsieur LAMM.*

### **24 – 14 BUDGET – FIXATION DES TAUX D'IMPOSITION DES TAXES DIRECTES LOCALES POUR 2024**

#### **RAPPORT**

Madame le Maire présente l'état 1259 comportant les bases prévisionnelles, les produits prévisionnels de référence, les allocations compensatrices et mécanismes d'équilibre des réformes fiscales.

Malgré la volonté de l'équipe municipale de ne pas augmenter les taux d'imposition, une hausse de 2 % est envisagée pour 2024.

Cette hausse à un taux maîtrisé vise à permettre à la commune de maintenir une situation financière correcte en équilibrant son budget.

En conséquence, Madame le Maire propose d'augmenter les taux de 2 %.

## MOTION

Le Conseil Municipal,  
Après en avoir délibéré,

**VU** les articles 1636B sexies à 1636B undecies et 1639 A du code général des impôts,

**VU** l'avis de la commission des finances en date du 9 avril 2024,

**DECIDE** de fixer les taux communaux pour l'année 2024 comme suit :

Taxe foncière sur les propriétés bâties : 33,99 %

Taxe foncière sur les propriétés non bâties : 51,43 %

Taxe d'habitation : 8,45 %

**CHARGE** Madame le Maire de :

Notifier cette décision aux services préfectoraux,  
Transmettre l'état 1259 complété à la direction départementale des finances publiques,  
accompagné d'une copie de la présente décision.

Présents	:	21
Votants	:	27
Abstentions	:	2 (M LAMM, M. KASPRZAK)
Suffrages exprimés	:	25
Pour	:	25
Contre	:	0

Madame le Maire souligne qu'il n'y avait pas eu d'augmentation des taux des taxes locales depuis 2009.

## **24 – 15 SALLES COMMUNALES - MODIFICATION DES TARIFS DE LOCATION AU 1er MAI 2024**

### RAPPORT

Madame le Maire propose au Conseil Municipal, de modifier, à compter du 1er mai 2024, les tarifs des locations des salles communales.

### MOTION

Le Conseil Municipal,  
Après en avoir délibéré,

**DECIDE** de fixer, à compter du 1er mai 2024, les tarifs des locations et des différents services municipaux :

## **COMPLEXE PAUL LAMM**

### **\* LA SALLE DES FETES :**

#### **A) Association locale**

- Manifestation à caractère culturel ou d'intérêt général :	
Avec entrée gratuite	100.00€
Avec entrée payante :	
• 1 <sup>ère</sup> manifestation annuelle	279.00€
• 2 <sup>ème</sup> manifestation annuelle et les suivantes	706.00€
* Utilisation de la <u>Cuisine</u>	203.00€
* Location <u>vaisselle</u> :	
- Pour un vin d'honneur ou un café	38.00€
- Pour un repas, par tranche de 100 couverts complets (jusqu'à 400)	58.00€

#### **B) Association extérieure**

- Organisation de concours administratifs	706.00€
- Manifestation payante à caractère culturel ou d'intérêt général	1819.00€
* Utilisation de la <u>Cuisine</u>	204.00€
* Location <u>vaisselle</u> :	
Pour un vin d'honneur ou un café	58.00€
Pour un repas, par tranche de 100 couverts complets (jusqu'à 400)	89.00€

#### **C) Divers**

- Manifestation à caractère commercial organisée par une société locale	1819.00€
- Manifestation à caractère commercial organisée par une société extérieure	3080.00€
- Assemblée générale des organismes bancaires locaux	424.00€
- Hall d'entrée : réservé aux personnes ou sociétés locales	115.00€
* Utilisation de la <u>Cuisine</u>	204.00€
* Location <u>vaisselle tarif société locale</u> :	
- Pour un vin d'honneur ou un café	38.00€
- Pour un repas, par tranche de 100 couverts complets (jusqu'à 400)	58,00€
* Location <u>vaisselle tarif société extérieure</u> :	
- Pour un vin d'honneur ou un café	58.00€
- Pour un repas, par tranche de 100 couverts complets (jusqu'à 400)	89.00€

❖ Sauf autorisation exceptionnelle délivrée par le Maire :

- La salle des fêtes ne sera attribuée qu'aux associations et sociétés commerciales,
- Les locations pour les Assemblées Générales seront réservées aux associations et organismes locaux et accordées à titre gratuit,
- Les locations pour les repas d'Assemblée Générale seront assimilées à des manifestations payantes.

**\* LE PALAIS DES SPORTS :**

**A) Association locale**

Manifestation gratuite	100.00€
------------------------	---------

**B) Association extérieure**

- Manifestation payante telle que :	
. Match	700.00€
. Entraînements	142.00€

Les organisateurs de la manifestation remettront à la ville un quota de billets à chaque match.

**CENTRE ARAGON**

**\* SALLE DE BANQUET**

**A) Personnes habitant la commune :**

Repas, par journée	323.00€
- Vin d'honneur	112.00€
* tarif incluant location salle, cuisine et vaisselle	
- Réunion sans vin d'honneur	76.00€

**B) Personnes extérieures à la commune :**

Repas, par journée	532.00€
- Vin d'honneur	182.00€
* tarif incluant location salle, cuisine et vaisselle	
- Réunion sans vin d'honneur	126.00€

**C) Associations locales :**

- Repas, par journée	147.00€
- Vin d'honneur	76.00€
* tarif incluant location salle, cuisine et vaisselle	
- Réunion sans vin d'honneur	Gratuit
- Assemblée générale statutaire	Gratuit
- Arbre de Noël	Gratuit

**\* SALLE DE L'AMPHI****A) Utilisateurs de Hagondange :**

- Réunion sans perception de droit d'entrée	96.00€
- Réunion avec perception de droit d'entrée	126.00€
- Assemblées générales associations locales	Gratuit

**B) Utilisateurs extérieurs :**

- Réunion sans perception de droit d'entrée	187.00€
- Réunion avec perception de droit d'entrée	254.00€

**FOYER DE PERSONNES AGEES MOZART****A) Familles habitant Hagondange :**

- Repas, par journée	392.00€
- Vin d'honneur	148.00€
* tarif incluant location salle, cuisine et vaisselle	
- Réunion sans vin d'honneur	100.00€

**B) Associations locales :**

- Repas, par journée	148.00€
- Vin d'honneur	76.00€
* tarif incluant location salle, cuisine et vaisselle	
- Réunion sans vin d'honneur	Gratuit
- Assemblée générale statutaire	Gratuit
- Arbre de Noël uniquement	Gratuit
- Assemblée générale statutaire	Gratuit

**C) Exceptionnellement à des personnes et organismes extérieures :**

- Repas, par journée	564.00€
- Vin d'honneur	228.00€
* tarif incluant location salle, cuisine et vaisselle	
- Réunion sans vin d'honneur	154.00€

## **FOYER DE PERSONNES AGEES DE LA CITE**

\* Salle et cuisine : réservées uniquement aux personnes et associations de la Ville

Repas, par journée	224.00€
- Vin d'honneur	111.00€
* tarif incluant location salle, cuisine et vaisselle	
- Réunion sans vin d'honneur	56.00€
- Assemblée générale statutaire	Gratuit

\* 2 Salles et cuisine : (à titre exceptionnel)

- Repas, par journée	392.00€
- Vin d'honneur	154.00€
* tarif incluant location salle, cuisine et vaisselle	
- Réunion sans vin d'honneur	100.00€

## **SALLE EINSTEIN**

\* Salle : réservée uniquement aux personnes et associations de la Ville

- Vin d'honneur	92.00€
- Réunions	Gratuit

Pour toutes les salles, il est précisé que :

- La casse de vaisselle ou matériel sera facturée au prix de remplacement ;
- Le personnel communal domicilié hors de la ville bénéficie du tarif « hagondangeois ».

Présents	:	21
Votants	:	27
Abstentions	:	0
Suffrages exprimés	:	27
Pour	:	27
Contre	:	0

## **24 – 16 REGIE DE CHALEUR DE HAGONDANGE – UEM – CONVENTION EN FAVEUR DE LA PROMOTION DE L'EFFICACITE ENERGETIQUE (CEE)**

### **RAPPORT**

Madame le Maire propose au Conseil Municipal une convention cadre en faveur de la promotion de l'efficacité énergétique par laquelle la Ville de Hagondange et sa Régie de chaleur et UEM définissent les conditions de mise en œuvre, de leur partenariat en matière de Maîtrise de la Demande d'Énergie (MDE) et de développement des énergies renouvelables sur des opérations éligibles aux Certificats d'Économie d'Énergie (CEE).



Cette convention permet de déterminer le programme d'opérations MDE que la Ville de Hagondange prévoit de réaliser ainsi que le montant de la participation financière que UEM s'engage à verser sous réserve de l'éligibilité des dossiers CEE.

La valorisation proposée est de 7,00 €/kWhcumac.

Il est proposé au Conseil Municipal d'autoriser Madame le Maire à signer cette convention.

### **MOTION**

Le Conseil Municipal,  
Après en avoir délibéré,

**VU** le projet de convention avec UEM en faveur de la promotion de l'efficacité énergétique (CEE),

**AUTORISE** Madame le Maire à signer ladite convention.

Présents	:	21
Votants	:	27
Abstentions	:	0
Suffrages exprimés	:	27
Pour	:	27
Contre	:	0

## **24 – 17 REGIE DE CHALEUR DE HAGONDANGE – CONVENTIONS - AVENANTS DE TRANSFERTS**

### **RAPPORT**

Madame le Maire rappelle au Conseil Municipal ses différentes délibérations relatives à la Régie de Chaleur de Hagondange (RCH) portant autorisation de signature de différentes conventions, à savoir :

- Délibération du 13 décembre 2022 relative à « Ademe – service public industriel et commercial de distribution et de fourniture de chaleur - convention de financement »
- Délibération du 1er mars 2023 relative à « SPIC de chauffage urbain – CCRM – convention de transfert de gestion des chaufferies du centre aquatique Aquarives »
- Délibération du 1er mars 2023 relative à « SPIC de chauffage urbain – Régie d'exploitation de réseau de chaleur d'Amnéville – convention de fourniture de chaleur »
- Délibération du 1er mars 2023 relative à « SPIC de chauffage urbain – délégation de maîtrise d'ouvrage ».

La Régie de Chaleur de Hagondange a été créée par délibération du Conseil Municipal du 4 juillet 2023.

Il convient désormais de transférer les différentes conventions citées ci-dessus liant La Ville de Hagondange à ses partenaires dans le cadre du SPIC de chauffage urbain à la Régie de Chaleur de Hagondange par le biais d'avenants.

Il est proposé au Conseil Municipal d'autoriser Madame le Maire à signer les avenants correspondants.

### **MOTION**

Le Conseil Municipal,  
Après en avoir délibéré,

**VU** la délibération du 13 décembre 2022 relative à « Ademe – service public industriel et commercial de distribution et de fourniture de chaleur - convention de financement » et la convention correspondante,

**VU** la délibération du 1er mars 2023 relative à « SPIC de chauffage urbain – CCRM – convention de transfert de gestion des chaufferies du centre aquatique Aquarives » et la convention correspondante,

**VU** la délibération du 1er mars 2023 relative à « SPIC de chauffage urbain – Régie d'exploitation de réseau de chaleur d'Amnéville – convention de fourniture de chaleur » et la convention correspondante,

**VU** la délibération du 1er mars 2023 relative à « SPIC de chauffage urbain – délégation de maîtrise d'ouvrage » et la convention correspondante,

**VU** la délibération du 4 juillet 2023 portant création de la Régie de Chaleur de Hagondange,

**AUTORISE** Madame le Maire à signer les avenants de transferts à la Régie de chaleur de Hagondange des conventions suivantes :

- Ademe – service public industriel et commercial de distribution et de fourniture de chaleur - convention de financement
- SPIC de chauffage urbain – CCRM – convention de transfert de gestion des chaufferies du centre aquatique Aquarives
- SPIC de chauffage urbain – Régie d'exploitation de réseau de chaleur d'Amnéville – convention de fourniture de chaleur »
- SPIC de chauffage urbain – délégation de maîtrise d'ouvrage.

Présents	:	21
Votants	:	27
Abstentions	:	2 (M LAMM, M. KASPRZAK)
Suffrages exprimés	:	25
Pour	:	25
Contre	:	0

### **24 – 18 MODIFICATION DE L'ORGANIGRAMME DU PERSONNEL MUNICIPAL.**

### **RAPPORT**

Madame le Maire propose au Conseil Municipal de modifier l'organigramme comme suit :

1. La transformation d'un poste d'adjoint technique principal 2<sup>e</sup> classe (catégorie C de la filière technique) à temps non complet, à raison de 24h30 par semaine, en un poste d'adjoint

technique principal 2<sup>e</sup> classe (catégorie C de la filière technique) à temps non complet, à raison de 26h30 par semaine, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2024 ;

2. La transformation d'un poste d'adjoint technique principal 2<sup>e</sup> classe (catégorie C de la filière technique) à temps non complet, à raison de 28h20 par semaine, en un poste d'adjoint technique (catégorie C de la filière technique) à temps non complet, à raison de 23 heures par semaine, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2024 ;
3. La création d'un poste d'adjoint technique (catégorie C de la filière technique) à temps non complet, à raison de 15 heures par semaine, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2024 ;
4. La création d'un poste de rédacteur (catégorie B de la filière administrative) à temps complet, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2024 ;
5. La création d'un poste d'adjoint administratif principal 1<sup>ère</sup> classe (catégorie C de la filière administrative) à temps complet, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2024 ;
6. La création d'un poste d'adjoint administratif (catégorie C de la filière administrative) à temps complet, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2024 ;
7. La transformation d'un poste d'adjoint technique principal 2<sup>ème</sup> classe (catégorie C de la filière technique) à temps non complet, à raison de 18 h par semaine, en un poste d'adjoint technique principal 2<sup>ème</sup> classe (catégorie C de la filière technique) à temps non complet, à raison de 19 h 30 par semaine, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2024 ;

Les points suivants concernent les transformations de poste découlant des avancements de grade au titre de l'année 2024 :

8. La transformation d'un poste d'adjoint administratif principal 2<sup>e</sup> classe (catégorie C de la filière administrative) à temps complet, en un poste d'adjoint administratif principal 1<sup>ère</sup> classe (catégorie C de la filière administrative) à temps complet, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 ;
9. La transformation d'un poste d'ASEM principal 2<sup>e</sup> classe (catégorie C de la filière sociale) à temps non complet, à raison de 29 heures par semaine, en un poste d'ASEM principal 1<sup>ère</sup> classe (catégorie C de la filière sociale) à temps non complet, à raison de 29 heures par semaine, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 ;
10. La transformation d'un poste d'adjoint technique (catégorie C de la filière technique) à temps complet, en un poste d'adjoint technique principal 2<sup>e</sup> classe (catégorie C de la filière technique) à temps complet, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 ;
11. La transformation d'un poste d'adjoint technique (catégorie C de la filière technique) à temps non complet, à raison de 24h30 par semaine, en un poste d'adjoint technique principal 2<sup>e</sup> classe (catégorie C de la filière technique) à temps non complet, à raison de 24h30 par semaine, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 ;
12. La transformation d'un poste d'adjoint technique (catégorie C de la filière technique) à temps non complet, à raison de 18 heures par semaine, en un poste d'adjoint technique principal

2e classe (catégorie C de la filière technique) à temps non complet, à raison de 18 heures par semaine, à compter du 1er janvier 2024 ;

13. La transformation de deux postes d'adjoint technique principal 2<sup>e</sup> classe (catégorie C de la filière technique) à temps complet, en deux postes d'adjoint technique principal 1<sup>ère</sup> classe (catégorie C de la filière technique) à temps complet, à compter du 1er janvier 2024 ;
14. La transformation d'un poste d'attaché (catégorie A de la filière administrative) à temps complet, en un poste d'attaché principal (catégorie A de la filière administrative) à temps complet, à compter du 1er janvier 2024 ;

### MOTION

Le Conseil Municipal,  
Après en avoir délibéré,

**VU** l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 9 avril 2024,

**DECIDE** la transformation des postes présentés ci-dessus.

Présents	:	21
Votants	:	27
Abstentions	:	0
Suffrages exprimés	:	27
Pour	:	27
Contre	:	0

### **24 – 19 MODIFICATION DU REGIME INDEMNITAIRE.**

#### RAPPORT

Madame le Maire propose à l'assemblée délibérante de modifier le régime indemnitaire à compter du 1<sup>er</sup> mai 2024 sur les points et aux motifs suivants :

- a) Instauration de l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et majoration pour travail intensif afin de permettre aux cadres d'emplois des adjoints techniques et des agents de maîtrise (filière technique) et notamment aux agents d'entretien de bénéficier des taux de l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et de la majoration pour travail intensif, lorsque ces agents accomplissent totalement ou partiellement un service normal entre 21 heures et 6 heures du matin, dans le cadre de la durée réglementaire hebdomadaire du travail,

Dénomination de la prime ou de l'indemnité	Cadres d'emploi, grades ou fonctions concernés	Modalités de calcul ou montant mensuel pour un agent à temps complet pour le calcul de l'enveloppe budgétaire	Coefficient selon les fonctions exercées
Indemnité horaire pour travail normal de nuit	Tous les grades du cadre d'emploi des adjoints techniques et des agents de maîtrise	Taux horaire : 0,17 € (Au 01.01.2002)	
Majoration pour travail intensif *	Tous les grades du cadre d'emploi des adjoints techniques et des agents de maîtrise	Taux majoré de 0,80 € par heure (Au 01.01.2002)	

\*Le travail intensif consiste en une activité continue ne se limitant pas à de simples tâches de surveillance

- b) Instauration de l'indemnité spéciale de fonction pour tous les grades du cadre d'emploi des chefs de service de police municipale, à la suite de la création d'un poste (prochainement pourvu) au sein de ce cadre d'emploi.

Dénomination de la prime ou de l'indemnité	Cadres d'emploi, grades ou fonctions concernés	Modalités de calcul ou montant mensuel pour un agent à temps complet pour le calcul de l'enveloppe budgétaire	Coefficient selon les fonctions exercées
Indemnité spéciale de fonction	Tous les grades des cadres d'emploi des agents de police municipale et des chefs de service de police municipale	Taux maximum prévu par le décret 97-702 et par le décret 2000-45	De 0 à 1

- c) Ajout de la possibilité pour l'agent ayant un cadre d'emploi inférieur à la cotation du poste occupé de bénéficier du RIFSEEP (IFSE et CIA) du groupe de fonction du cadre d'emploi auquel le poste est rattaché, dans la limite des plafonds annuels de l'état du cadre d'emploi de l'agent.

La classification est établie au vu des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception.

Ce critère, explicite, fait référence à 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.

- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions.

Par ce biais, il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent.

## MOTION

Le Conseil Municipal,  
Après en avoir délibéré,

**VU** le Code Général des Collectivités Territoriales,  
**VU** le Code Général de la Fonction Publique et notamment les articles L. 712-1 et L. 712-2 relatif à la rémunération principale, l'article L. 714-1 relatif aux primes et indemnités et les articles L. 714-4 à L. 714-13 relatif aux régimes indemnitaires au sein de la fonction publique territoriale,  
**VU** le décret n°91-875 pris pour l'application de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 modifié,  
**VU** l'ensemble des textes règlementaires relatifs aux primes et indemnités,  
**VU** le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifiant le régime indemnitaire des agents de l'Etat modifié,  
**VU** le décret n°2017-829 du 5 mai 2017 portant création d'une indemnité temporaire d'accueil pour le personnel des préfectures et abrogeant le décret n°97-1223 du 26 décembre 1997 portant création de l'indemnité d'exercice des missions des préfectures,  
**VU** le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale établissant une équivalence provisoire avec la fonction publique de l'Etat et les cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP,  
**VU** le décret n°2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet,  
**VU** le décret n°76-208 du 24 février 1976 relatif à l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et à la majoration spéciale pour travail intensif,  
**VU** le décret n°2000-45 du 20 janvier 2000 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale,  
**VU** l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application du RIFSEEP aux corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat,  
**VU** l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du RIFSEEP aux corps des secrétaires administratifs,  
**VU** l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application du RIFSEEP au corps des attachés d'administration,  
**VU** l'arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application du RIFSEEP aux corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage,  
**VU** l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application du RIFSEEP aux corps des adjoints techniques de l'intérieur,  
**VU** l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application du RIFSEEP aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs de bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques,  
**VU** l'arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application du RIFSEEP au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat,  
**VU** l'arrêté du 26 décembre 2017 pris pour l'application du RIFSEEP au corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur,  
**VU** l'arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application du RIFSEEP au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur,  
**VU** l'arrêté du 17 décembre 2018 pris pour l'application du RIFSEEP au corps des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse,  
**VU** l'arrêté du 31 mai 2016 pris pour l'application du RIFSEEP à certains corps d'infirmiers relevant de la catégorie B,

**VU** l'arrêté du 30 août 2001 fixant les taux de l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et de la majoration spéciale pour travail intensif,  
**VU** la D.C.M. en date du 26 février 2020 relative au régime indemnitaire,  
**VU** la D.C.M. en date du 23 septembre 2020 relative au régime indemnitaire,  
**VU** la D.C.M. en date du 1<sup>er</sup> mars 2023 relative au régime indemnitaire,  
**VU** l'avis favorable du Comité Social Territorial sur les modifications apportées au régime indemnitaire en date du 9 avril 2024,

**DECIDE** de modifier le régime indemnitaire du personnel municipal de Hagondange comme suit à compter du 1<sup>er</sup> mai 2024 :

## **I – MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL**

Ce nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est composé de deux parties :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions.
- Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

### **1° - Cadres d'emplois concernés**

Les cadres d'emplois concernés sont les suivants :

- Attaché,
- Rédacteur,
- Éducateur des APS,
- Adjoint administratif,
- Agent spécialisé des écoles maternelles,
- Opérateur des APS,
- Adjoint d'animation,
- Adjoint du patrimoine,
- Adjoint technique,
- Agent de maîtrise,
- Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques
- Ingénieur territorial,
- Technicien territorial,
- Cadre territorial de santé paramédical,
- Puéricultrice territoriale,
- Éducateur territorial de jeunes enfants,
- Auxiliaire de puériculture territoriale.

## **2° - Règles de cumul du R.I.F.S.E.E.P.**

L'I.F.S.E. et le C.I.A. sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra se cumuler avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaire (I.F.T.S.),
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- L'indemnité d'exercice des missions des préfetures (I.E.M.P.),
- L'indemnité de difficulté administrative (I.D.A.),
- L'indemnité de langue (I.L.),
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- La prime de service et de rendement (P.S.R.),
- L'indemnité de participation aux travaux (I.P.T. maintenue au titre des avantages acquis),
- La prime d'encadrement (cadre d'emploi des puéricultrices),
- La prime de service (cadre d'emploi des puéricultrices),
- L'indemnité spécifique de service de la filière sanitaire et sociale,
- La prime spécifique de la filière sociale (cadre d'emploi des cadres territoriaux de santé paramédicaux),
- La prime d'encadrement forfaitaire (cadre d'emploi des cadres territoriaux de santé paramédicaux),
- L'indemnité de sujétions spéciales (cadre d'emploi des auxiliaires de puériculture),
- L'enveloppe complémentaire ou nouveau régime indemnitaire (maintenu au titre des avantages acquis),
- La prime de technicité forfaitaire des personnels des bibliothèques,
- L'indemnité de responsabilité des régisseurs.

L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement...),
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : GIPA...),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes...) ou à des sujétions particulières (régisseur),
- La prime de responsabilité versée au DGS,
- Les avantages collectivement acquis dans la collectivité,
- L'allocation sociale aux parents d'enfants handicapés,
- L'indemnité horaire pour travail normal de nuit et majoration pour travail intensif.

## **3° - Mise en place de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.)**

### **A - Le principe**

L'I.F.S.E. vise à valoriser l'exercice des fonctions. 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.



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

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage et de conception :
  - Niveau d'encadrement dans la hiérarchie
  - Responsabilité de coordination et/ou de conception
  - Responsabilité de pilotage de projet ou d'opération
  
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
  - Connaissances (de niveau élémentaire à expertise)
  - Complexité ou niveau de difficulté (exécution simple ou interprétation)
  - Niveau de qualification
  - Temps d'adaptation
  - Autonomie
  - Initiative
  - Diversité des tâches, des dossiers, des projets ou des domaines de compétences
  
- Sujétions ou contraintes particulières :
  - Exposition particulière à un ou plusieurs risques professionnel(s) en termes d'accident ou de maladie
  - Responsabilité matérielle et de sécurité pour autrui
  - Responsabilité financière
  - Confidentialité
  - Fréquence et nombre des relations internes et/ou externes

#### **B – Modulations individuelles du montant de l'I.F.S.E.**

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes de fonctions définis par cadre d'emploi.

Ce montant attribué fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions,
- Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, amélioration de ses savoirs techniques et de leur utilisation...),
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

#### **4° – Mise en place du Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.)**

##### **A - Le principe**

Le complément indemnitaire annuel est lié à l'engagement professionnel, à la manière de servir, à la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe, sa contribution au collectif de travail.

Ces critères sont appréciés au cours de l'entretien professionnel.

Partant du postulat que tous les agents répondent aux attentes, un montant sera déterminé par poste en tenant compte du niveau attendu dans l'engagement professionnel, la manière de servir, la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe, sa contribution au collectif de travail.

#### B - Modulations individuelles du montant du C.I.A.

Ce montant sera affecté d'un taux valable pour une durée d'un an maximum, à la suite des conclusions de l'entretien professionnel annuel, comme suit :

- Taux > à 1 dans la limite de l'enveloppe, pour les agents dont la synthèse générale du bilan de l'année écoulée fait apparaître qu'ils répondent aux attentes et ont fait face au cours de l'année écoulée à une intensification de leurs activités du fait de circonstances exceptionnelles,
- Taux de 1 pour les agents dont la synthèse générale du bilan de l'année écoulée fait apparaître qu'ils répondent aux attentes ou qu'ils sont en cours d'adaptation au poste suite à une embauche ou un changement de service au cours de l'année,
- Taux de 80 % pour les agents dont la synthèse générale du bilan de l'année écoulée fait apparaître qu'ils répondent partiellement aux attentes ou qu'ils sont en cours d'adaptation à leur poste au-delà d'un an
- Taux de 50 % pour les agents dont la synthèse générale du bilan de l'année écoulée fait apparaître qu'ils répondent partiellement aux attentes malgré les objectifs ou/et outils déjà mis en place,
- Taux de 0 pour les agents dont la synthèse générale du bilan de l'année écoulée fait apparaître qu'ils répondent insuffisamment aux attentes.

#### 5° - Plafonds par cadre d'emploi et groupes pour l'I.F.S.E. et le C.I.A.

Les montants plafonds de l'I.F.S.E. et du C.I.A. prévus par cadre d'emploi et par groupe sont fixés comme suit **pour les agents non logés** :

CADRE D'EMPLOI	Groupe de fonctions	Emplois à titre indicatif	I.F.S.E. Montant annuel maximum	C.I.A. Montant annuel maximum	TOTAL Montant annuel maximum
ATTACHE	G1	Direction générale de la collectivité	7000	28000	35000
	G2	Direction d'un service stratégique, direction adjointe de la collectivité	6000	24000	30000

	G3	Responsable de service ou de structure ou direction adjointe d'un service stratégique	4000	16000	20000
	G4	Chargé de mission	2000	8000	10000
REDACTEUR	G1	Responsable de service	3800	15200	19000
	G2	Responsable d'un secteur d'activité spécifique (état civil, marchés publics...), responsable de service adjoint	3000	12000	15000
	G3	Poste administratif nécessitant une qualification spécifique et/ou une responsabilité particulière ; poste nécessitant une polyvalence	2000	8000	10000
ADJOINT ADMINISTRATIF	G1	Poste administratif nécessitant une qualification spécifique et/ou une responsabilité particulière ; poste nécessitant une polyvalence	2000	8000	10000
	G2	Poste administratif d'exécution	1400	5600	7000
INGENIEUR	G1	Direction d'un service stratégique, direction adjointe de la collectivité	6000	24000	30000
	G2	Responsable de service adjoint	4000	16000	20000
TECHNICIEN (création d'un groupe supplémentaire)	G1	Responsable du CTM	4000	16000	20000
	G2	Responsable de service ou responsable adjoint de service	3000	12000	15000

	G3	Poste technique nécessitant une qualification spécifique et/ou une responsabilité particulière ; poste nécessitant une polyvalence	2000	8000	10000
AGENT DE MAITRISE	G1	Chef de service	2400	9600	12000
	G2	Chef de service adjoint ou Responsable d'un secteur d'activité technique	2000	8000	10000
ADJOINT TECHNIQUE	G1	Compétences spécialisées, contraintes ou responsabilités particulières	2000	8000	10000
	G2	Poste d'exécution	1400	5600	7000
EDUCATEUR DES APS	G1	Responsable du service des sports	3800	15200	19000
	G2	Poste nécessitant une responsabilité particulière	2000	8000	10000
	G3	Educateur encadrant	1400	5600	7000
OPERATEUR DES APS	G1	Poste nécessitant une responsabilité particulière	2000	8000	10000
	G2	Poste d'exécution	1400	5600	7000
CADRE TERRITORIAL DE SANTE PARAMEDICAL	G1	Direction du multi-accueil	4000	16000	20000
PUERICULTRICE TERRITORIALE	G1	Responsable du RPE	3000	12000	15000
EDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS	G1	Direction adjointe de structure	3000	12000	15000
	G2	Poste nécessitant une qualification spécifique et/ou une responsabilité particulière	2000	8000	10000

AUXILIAIRE DE PUERICULTURE	G1	Responsable d'une section ou poste nécessitant une qualification spécifique et/ou une responsabilité particulière	2000	8000	10000
	G2	Poste d'exécution	1400	5600	7000
AGENT SPECIALISE DES ECOLES MATERNELLES	G1	Poste nécessitant une qualification spécifique et/ou une responsabilité particulière ; poste nécessitant une polyvalence	2000	8000	10000
	G2	Poste d'exécution	1400	5600	7000
ANIMATEUR	G1	Direction Pôle éducation, Direction Centre socio-culturel	3800	15200	19000
ADJOINT D'ANIMATION	G1	Poste nécessitant une qualification spécifique et/ou une responsabilité particulière ; poste nécessitant une polyvalence	2000	8000	10000
	G2	Poste d'exécution	1400	5600	7000
ASSISTANT DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES	G1	Direction de la bibliothèque	3800	15200	19000
	G2	Direction adjointe de la bibliothèque	2000	8000	10000
ADJOINT DU PATRIMOINE	G1	Poste nécessitant une qualification spécifique et/ou une responsabilité particulière ; poste nécessitant une polyvalence	2000	8000	10000
	G2	Poste d'exécution	1400	5600	7000

Les montants plafonds de l'I.F.S.E. et du C.I.A. prévus par cadre d'emploi et par groupe sont fixés comme suit **pour les agents logés** :

AGENT DE MAITRISE	G1	Chef de service	1300	5200	6500
	G2	Chef de service adjoint ou Responsable d'un secteur d'activité	1100	4400	5500
ADJOINT TECHNIQUE	G1	Compétences spécialisées, contraintes ou responsabilités particulières	1300	5200	6500
	G2	Poste d'exécution	700	2800	3500

Dans l'éventualité où un agent logé aurait un cadre d'emploi autre que ceux susvisés, le régime indemnitaire applicable à l'agent logé devra répondre à la double condition suivante :

- Respecter la limite du plafond annuel fixé par l'Etat pour les agents logés, afférent au cadre d'emploi et au groupe de l'agent ;

ET

- Respecter la limite du plafond annuel fixé par la présente délibération pour les agents non logés, afférent au cadre d'emploi et au groupe de l'agent.

## II – AUTRES PRIMES ET INDEMNITES

### 1° - Filière administrative

Dénomination de la prime ou de l'indemnité	Cadres d'emploi, grades ou fonctions concernés	Modalités de calcul ou montant mensuel pour un agent à temps complet pour le calcul de l'enveloppe budgétaire	Coefficient selon les fonctions exercées
Prime de responsabilité	Directeur général des services	15 % du traitement indiciaire brut	0 à 1

### 2° - Filière culturelle

Dénomination de la prime ou de l'indemnité	Cadres d'emploi, grades ou fonctions concernés	Modalités de calcul ou montant mensuel pour un agent à temps complet pour le calcul de l'enveloppe budgétaire	Coefficient selon les fonctions exercées

Enveloppe complémentaire	Tous les grades du cadre d'emploi des assistants territoriaux d'enseignement artistique en poste à la ville de Hagondange et en bénéficiant au 25/09/2003	34 € au titre des avantages acquis	De 0 à 1
Indemnités d'heures supplémentaires d'enseignement	Cadres d'emploi des professeurs d'enseignement artistique et des assistants d'enseignement artistique	Fixées par les décrets n° 91-875 et 50-1253	De 0 à 1
Indemnité de difficulté administrative	Tous les grades des cadres d'emploi des assistants territoriaux d'enseignement artistique et des professeurs d'enseignement	En fonction de l'IB détenu par l'agent : 1,83 € pour IB <370 ; 2,29 € pour les IB de 370 à 950 ; 3,05 € pour IB >950 (décret 46-2010 du 17 septembre 1946)	
Indemnité de langue	Tous les grades des cadres d'emploi des assistants territoriaux d'enseignement artistique et des professeurs d'enseignement artistique	7,32 € au titre des avantages acquis (décret 74-39 du 18 janvier 1974)	

### 3° - Filière police municipale

Dénomination de la prime ou de l'indemnité	Cadres d'emploi, grades ou fonctions concernés	Modalités de calcul ou montant mensuel pour un agent à temps complet pour le calcul de l'enveloppe budgétaire	Coefficient selon les fonctions exercées
Indemnité spéciale de fonction	Tous les grades des cadres d'emploi des agents de police municipale et des chefs de service de police municipale	Taux maximum prévu par le décret 97-702 et par le décret 2000-45	De 0 à 1
Indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.)	Tous les grades du cadre d'emploi des agents de police municipale	Suivant le montant de référence annuel fixé par arrêté ministériel	De 0 à 8 selon les fonctions exercées
Indemnité de difficulté administrative	Tous les agents du cadre d'emploi des agents de police municipale	En fonction de l'IB détenu par l'agent : 1,83 € pour IB <370 ; 2,29 € pour les IB de 370 à 950 ; 3,05 € pour IB >950 (décret 46-2010 du 17 septembre 1946)	
Indemnité de langue	Tous les agents du cadre d'emploi des agents de police municipale	7,32 € au titre des avantages acquis (décret 74-39 du 18 janvier 1974)	

#### 4° - Filière technique

Dénomination de la prime ou de l'indemnité	Cadres d'emploi, grades ou fonctions concernés	Modalités de calcul ou montant mensuel pour un agent à temps complet pour le calcul de l'enveloppe budgétaire	Coefficient selon les fonctions exercées
Indemnité horaire pour travail normal de nuit	Tous les grades du cadre d'emploi des adjoints techniques et des agents de maîtrise	Taux horaire : 0,17 € (Au 01.01.2002)	
Majoration pour travail intensif *	Tous les grades du cadre d'emploi des adjoints techniques et des agents de maîtrise	Taux majoré de 0,80 € par heure (Au 01.01.2002)	

\*Le travail intensif consiste en une activité continue ne se limitant pas à de simples tâches de surveillance.

#### 5° - Toutes filières

Dénomination de la prime ou de l'indemnité	Agents concernés	Modalités de calcul ou montant mensuel pour un agent à temps complet et référence des textes
Allocation sociale aux parents d'enfants handicapés	Agents titulaires ayant à charge un enfant reconnu handicapé par la MDPH jusqu'au 20ème anniversaire de l'enfant	Montant fixé annuellement par une circulaire concernant les prestations individuelles interministérielles d'action sociale à réglementation commune (158,89 € à ce jour)
Indemnité d'astreinte ou de permanence	Tous les agents sollicités dans les cas suivants : contraintes administratives, surveillance du patrimoine municipal, ouverture-fermeture de bâtiments municipaux, organisation de manifestations publiques culturelles ou sportives, sécurisation de la voie publique, circonstances exceptionnelles	Fixé par arrêté ministériel en fonction de la filière et de la nature de l'astreinte (d'exploitation, de sécurité, de décision)
Indemnité de régisseur	Agents exerçant les fonctions de régisseur à l'exclusion de ceux percevant une N.B.I. à ce titre ou éligibles au R.I.F.S.E.E.P.	Montant annuel fixé par l'arrêté ministériel du 28 mai 1993 en fonction du montant des fonds à gérer par le régisseur
I.H.T. S	Tous les agents de catégorie B et C et les agents de catégorie A de la filière sanitaire et sociale	Barème selon l'indice détenu, le nombre d'heures effectuées et le moment où elles sont effectuées (nuit, dimanche ou férié)



Dénomination de la prime ou de l'indemnité	Agents concernés	Modalités de calcul ou montant mensuel pour un agent à temps complet et référence des textes
Heures complémentaires	Tous les agents à temps non complet	Majoration du taux de l'heure complémentaire de 10 % pour les heures complémentaires dans la limite du dixième des heures hebdomadaires de service de l'emploi et de 25 % pour les heures complémentaires suivantes (article 5 du décret du 20 mai 2020)
Indemnité forfaitaire pour élections	Tous les agents ne pouvant pas bénéficier des IHTS	Modalité de calcul prévu par l'arrêté ministériel du 27 février 1962 avec un taux horaire maximum fixé 25,30 € au 1 <sup>er</sup> février 2017 réévalué sur la base de l'augmentation du point d'indice
Indemnité dégressive	Les agents titulaires qui bénéficiaient de l'indemnité exceptionnelle CSG au 30 avril 2015	1/12 <sup>ème</sup> du montant annuel brut de l'indemnité versée au titre de l'année 2014 avec réduction jusqu'à extinction lors de chaque avancement de grade ou d'échelon, à due concurrence du montant résultant de l'augmentation du TIB de l'agent ; cette dernière disposition ne s'applique qu'aux agents dont l'IM est égal ou supérieur à 400
Primes de vacances et de Noël	Tous les agents titulaires et non titulaires indiciaires présents pendant toute la période de 6 mois précédant le versement	Montant fixe : 188,45 € au 1 <sup>er</sup> février 2017, revalorisé en fonction du point d'indice ; versement en décembre et en juin ; abattement de 1/60 <sup>ème</sup> par jour d'absence maladie dans les 6 mois précédant le versement
13 <sup>ème</sup> mois	Tous les agents titulaires et non titulaires indiciaires présents depuis au moins 6 mois	Base de calcul : salaire indiciaire de base + indemnité de résidence du mois de juillet ; versement en novembre ; montant calculé au prorata temporis ; abattement de 1/120 <sup>ème</sup> par jour d'absence maladie (hors affection de longue durée ou assimilé) dans les 12 mois précédant le versement avec une carence de 10 jours ; l'abattement calculé est modulé en fonction de l'ancienneté dans la collectivité avec coefficient de 1 pour une ancienneté < ou = à 3 ans, 0.9 pour une ancienneté > à 3 ans et < ou = à 6 ans, 0.8 pour une ancienneté > à 6 ans et < ou = à 9 ans, 0.7 pour une ancienneté > à 9 ans et < ou = à 12 ans, 0.6 pour une ancienneté

Dénomination de la prime ou de l'indemnité	Agents concernés	Modalités de calcul ou montant mensuel pour un agent à temps complet et référence des textes
		> à 12 ans et < ou = à 15 ans, 0.5 pour une ancienneté > à 15 ans et < ou = à 18 ans, 0.4 pour une ancienneté > à 18 ans et < ou = à 21 ans, 0.3 pour une ancienneté > à 21 ans et < ou = à 24 ans, 0.2 pour une ancienneté > à 24 ans et < ou = à 27 ans, 0.1 pour une ancienneté > à 27 et < ou = à 30, 0 au-delà de 30 ans

Il précise que :

- L'attribution d'un taux supérieur à 1 concerne les agents ayant des fonctions supérieures à leur grade, des fonctions à responsabilité, des fonctions nécessitant des compétences particulières ou des contraintes particulières dans les limites règlementaires de la prime concernée ; cette majoration proposée par le chef de service est validée par le DGS et Mme le Maire pour une durée déterminée ou indéterminée avec possibilité d'une révision suite à une évaluation de l'agent et dans le respect d'une cohérence du taux attribué avec celui des agents dans une situation équivalente ;
- Toutes les indemnités liées aux filières (à l'exception de celles concernant toutes les filières) seront affectées d'un coefficient en fonction de la manière de servir de l'agent à la suite de l'évaluation annuelle et ce pendant une durée de 1 an maximum, comme suit :
  - o Taux > à 1 pour les agents dont la synthèse générale du bilan de l'année écoulée fait apparaître qu'ils répondent aux attentes et ont fait face au cours de l'année écoulée à une intensification de leurs activités du fait de circonstances exceptionnelles,
  - o Taux de 1 pour les agents dont la synthèse générale du bilan de l'année écoulée fait apparaître qu'ils répondent aux attentes ou qu'ils sont en cours d'adaptation au poste à la suite d'une embauche ou un changement de service au cours de l'année,
  - o Taux de 0.8 pour les agents dont la synthèse générale du bilan de l'année écoulée fait apparaître qu'ils répondent partiellement aux attentes ou qu'ils sont en cours d'adaptation à leur poste au-delà d'un an,
  - o Taux de 0.5 pour les agents dont la synthèse générale du bilan de l'année écoulée fait apparaître qu'ils répondent partiellement aux attentes malgré les objectifs ou/et outils déjà mis en place,
  - o Taux de 0 pour les agents dont la synthèse générale du bilan de l'année écoulée fait apparaître qu'ils répondent insuffisamment aux attentes.

### **III- DISPOSITIONS COMMUNES**

#### **1° - Bénéficiaires**

L'ensemble du régime indemnitaire est attribué aux agents :

- Titulaires et stagiaires à temps complet, partiel ou non complet,
- Contractuels de droit public à temps complet, partiel ou non complet collectivité dans les mêmes conditions que les agents titulaires.

## **2° - Périodicité de versement et proratisation du régime indemnitaire**

Les primes et indemnités statutaires, y compris le C.I.A. seront versées mensuellement. Les primes de Noël, de vacances, le 13<sup>ème</sup> mois et la prime de régisseur sont versés annuellement.

Le montant de l'ensemble des primes et indemnités est proratisé en fonction du temps de travail.

## **3° - Modalités de maintien ou de suppression du régime indemnitaire**

En cas de congé de maladie ordinaire, les primes et indemnités statutaires suivent le sort du traitement (plein ou ½).

En cas de longue maladie, maladie de longue durée ou grave maladie, les primes et indemnités statutaires sont supprimées.

Le 13<sup>ème</sup> mois et les primes de Noël et de vacances sont impactés selon des modalités particulières précisées dans le tableau ci-dessus.

Pendant les congés annuels, maternité, paternité, ou pour adoption, pour accident du travail ou maladie professionnelle, le régime indemnitaire est maintenu intégralement.

## **4° - Procédure disciplinaire**

Une procédure disciplinaire au cours de l'année pourra être suivie d'un entretien d'évaluation intermédiaire avec pour conséquence une révision de la conclusion et une possible incidence sur le coefficient des primes et indemnités statutaires concernées.

## **5° - Attribution des montants individuels**

Madame le Maire est chargée de déterminer les montants individuels dans le respect des dispositions précédentes et du budget consacré à ce poste de dépense.

Dans le cas où l'application du R.I.F.S.E.E.P. aboutirait au versement d'un montant individuel inférieur au montant du régime indemnitaire perçu antérieurement, le différentiel sera maintenu à titre individuel aux agents concernés au titre des avantages acquis, excepté si cette diminution résulte d'une modulation liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

A compter du 1<sup>er</sup> mai 2024, l'agent ayant un cadre d'emploi inférieur à la cotation du poste occupé peut bénéficier du RIFSEEP (IFSE et CIA) du groupe de fonction du cadre d'emploi auquel le poste est rattaché, dans la limite des plafonds annuels totaux (IFSE et CIA cumulés) de l'état du cadre d'emploi de l'agent.

La classification est établie au vu des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception.  
Ce critère, explicite, fait référence à 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.
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions.

Par ce biais, il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent.

Présents	:	21
Votants	:	27
Abstentions	:	0
Suffrages exprimés	:	27
Pour	:	27
Contre	:	0

Madame le Maire souligne que huit personnes sont concernées par cette motion qui augmente la rémunération des heures de nuit, dont des agents d'entretiens et les agents de la Police Municipale.

## **24 – 20 CONVENTION DE MISE A DISPOSITION DE PERSONNEL.**

### **RAPPORT**

Madame le Maire informe le Conseil Municipal que la Ville de Hagondange souhaite mettre à disposition du personnel communal auprès du Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) de Hagondange.

L'objectif est de mettre à disposition la Directrice de la Citoyenneté, à hauteur de 40% de son temps de travail auprès du CCAS de Hagondange, à titre gracieux, pour exercer les fonctions de Directrice du CCAS, pour une durée de 3 ans renouvelable, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2024.

Les différentes modalités sont présentées dans la convention en annexe.

### **MOTION**

Le Conseil Municipal,  
Après en avoir délibéré,

**AUTORISE** Madame le Maire à signer la présente convention de mise à disposition de personnel entre le Ville de Hagondange et le CCAS de Hagondange.

Présents	:	21
Votants	:	27
Abstentions	:	0
Suffrages exprimés	:	27
Pour	:	27
Contre	:	0

Madame le Maire précise que cette motion fait suite au départ en retraite de Madame RUBIO.

#### **24 – 21 PRESTATIONS DE RESTAURATION COLLECTIVE (FOURNITURE DE REPAS LIVRES EN LIAISON CHAUDE -RESTAURATION SCOLAIRE) - LANCEMENT DE CONSULTATION APPEL D’OFFRES OUVERT.**

##### **RAPPORT**

Madame le Maire explique que la commune reprend à compter du 2 septembre 2024 le fonctionnement global de la restauration scolaire. A ce titre, il convient de lancer une nouvelle consultation concernant la fourniture de repas livrés en liaison chaude, sous forme d’appel d’offres ouvert, à compter d’avril 2024.

##### **MOTION**

Le Conseil Municipal,  
Après en avoir délibéré,

**DECIDE** d’autoriser Madame le Maire, à lancer une consultation sous forme d’appel d’offres ouvert pour le marché de service suivant : fourniture de repas livrées en liaison chaude.

**DECIDE** d’autoriser Madame le Maire, à signer le marché correspondant.

Présents	:	21
Votants	:	27
Abstentions	:	0
Suffrages exprimés	:	27
Pour	:	27
Contre	:	0

#### **24 – 22 MESURE DE CARTE SCOLAIRE A LA RENTREE DE 2023/2024 - INFORMATION**

##### **RAPPORT**

Madame le Maire informe le Conseil Municipal que Monsieur le Directeur d’Académie, par courrier en date du 20 février 2024, a fait connaître les mesures préconisées pour la rentrée scolaire 2024/2025, à savoir :

- Ecole élémentaire « Paul Verlaine » : attribution du 7ème poste dont 1 dispositif ULIS.
- Ecole élémentaire « La Fontaine » : retrait du 6ème poste.

## 24 – 23 ATTRIBUTION DE SUBVENTIONS

### RAPPORT

Madame le Maire soumet au Conseil Municipal l'attribution de subventions exceptionnelle.

### MOTION

Le Conseil Municipal,  
Après en avoir délibéré,

**DECIDE** l'attribution de la subvention 2024 suivant :

➤ Collège Paul Langevin de Hagondange

**Une subvention exceptionnelle est à verser**  
2024

- Pour l'achat de t-shirts pour les élèves de la section sportive et de l'UNSS

300,00 €

Présents	:	21
Votants	:	27
Abstentions	:	0
Suffrages exprimés	:	27
Pour	:	27
Contre	:	0

Les points à l'ordre du jour ayant été épuisés, Madame le Maire prend la parole pour transmettre aux membres du Conseil Municipal des informations actuellement en sa possession, concernant la situation et la reprise avortée de l'usine ASCOMETAL.

**La séance est levée à 19H35.**

Christophe SERIER



**Directeur Général des Services**  
Secrétaire de Séance

Hagondange, le 12 avril 2024.

Valérie ROMILLY



**Maire de Hagondange,**  
Vice-Présidente du Conseil Départemental de la Moselle