



COMMUNE DE  
FAVERGES-SEYTHENEX  
(Haute-Savoie)

PROCES VERBAL  
DU CONSEIL MUNICIPAL DU MERCREDI 12 NOVEMBRE 2025

**PRESENTS** : Jacques DALEX, *Maire*,  
Martine BRASSOUD, Claude GAILLARD, Christine DUMONT-THIOLIERE, Georges VIGNIER, Martine BEAUMONT, Marc BRACHET, Brigitte BOISSON, Jean-Pierre PORTIER *Adjoints au maire* ; Bernard PAJANI, Michel VOISIN, Liliane THORENS, Michèle TARDIVET-MERCIER, François HUSAK, Jeannie TREMBLAY-GUETTET, Florence GONZALES, Gilles ANDREVON, Sophie FERNANDEZ, Julien PORTIER, Véronique BOUCHET, David DUNAND-CHATELLET, Yves CREPEL, Christiane LECUYER, Dominique GOUSSARD, Françoise KLEMENCIC, Virginie DUPONT, *Conseillers municipaux*

**ABSENTS REPRESENTES PAR POUVOIR :**

Mohammed FAYEK a donné procuration à Christine DUMONT-THIOLIERE  
Roseline JACQUINOD-CARRY a donné procuration à Yves CREPEL

**ABSENTS** : Agnès BALLIEU, Jean-Philippe MARTINET, Eric CAVAGNON, Justine ROND, Pascal RABAUD

**NOMBRE DE CONSEILLERS**

|                             |      |
|-----------------------------|------|
| - <i>en exercice</i>        | : 33 |
| - <i>présents</i>           | : 26 |
| - <i>représentés</i>        | : 2  |
| - <i>absents ou excusés</i> | : 5  |
| - <i>votants</i>            | : 28 |

Le quorum étant atteint, le conseil peut valablement délibérer sous la présidence de Jacques DALEX, *Maire*.  
Conformément au code général des collectivités territoriales, la séance a été publique et le compte-rendu affiché dans les délais légaux.

**Désignation du secrétaire de séance**

A l'unanimité, le Conseil Municipal désigne Monsieur Bernard PAJANI, en qualité de secrétaire de séance conformément aux dispositions de l'article L 2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales.

**Approbation du procès-verbal du dernier Conseil Municipal**

Le procès-verbal du 1<sup>ER</sup> Octobre 2025 est approuvé à l'unanimité. Monsieur Julien PORTIER arrive après l'approbation du Procès-Verbal.

**DG01 Rapport annuel 2024 sur le prix et la qualité du service public de distribution de l'eau potable**

**Rapporteur : Monsieur Jean-Pierre PORTIER, Adjoint au Maire**

**Co-rapporteur : Adalts-Setec**

La Commune de Faverges-Seythenex a confié par voie de concession, signée le 11 mars 2021, le contrat de Délégation de Service Public pour le Service d'eau potable sur le territoire de la commune pour la période courant du 16 mars 2021 au 15 mars 2028 inclus.

Conformément aux dispositions dudit contrat de concession, le concessionnaire doit fournir à la Collectivité un rapport annuel de gestion du service de distribution de l'eau potable.

De plus, la Commune de Faverges-Seythenex dispose d'un bureau d'études, le Cabinet ADALTS, dont la mission est de contrôler l'exécution du contrat et conseiller la collectivité.

Un exemplaire du rapport 2024 sur le prix et la qualité du service de l'eau potable et le rapport du Cabinet d'Avocats ADALTS sont joints en annexe.

**INTERVENTION DE ADALTS ET SETEC - Monsieur Philippe NUGUE et Monsieur Nicolas CLOUET**

**Monsieur Philippe NUGUE**, avocat du cabinet ADALTS prend la parole et présente le rapport :

« La commune de Faverges-Seythenex comprend 7 802 habitants desservis et 4 405 abonnés.

Sur son territoire existent 5 installations de production, 15 réservoirs, 130 km longueur de réseau.

Le taux de conformité microbiologique est de 98.4 %, le rendement de réseau est de 70.2%, la consommation moyenne est de 107 (l/hab/j) et 2 562 demandes sont traitées.

Pour la relation entre la commune et la société Veolia, nous sommes sur la base d'un contrat de droit public avec des contraintes particulières.

L'objet du contrat comprend la Gestion du service public de production, de transport et de distribution d'eau potable incluant l'exploitation, dont notamment l'entretien et la surveillance des installations, la réalisation des travaux mise à la charge du Fermier ainsi que la conduite des relations avec les usagers du service.

Le périmètre du contrat est le Territoire de la commune de Faverges – Seythenex. Il a commencé en 2021 et doit s'achever en 2028.

Le titulaire actuel est VEOLIA, des avenants ont été ajoutés depuis le début du contrat, il existe également une Convention d'achat d'eau en Gros au Syndicat du Nant d'Arcier.

**Sur le volet financier :**

Le prix se décompose en une Part Déléguataire + Part Collectivité + Taxes Agences de l'eau + TVA

La Facture pour 120 m<sup>3</sup> est de : 349.75 €/an

Soit un prix au m<sup>3</sup> : 2.91 €

**Chiffre d'affaires Annuel du Déléguataire (2024) : 586 625 €**

**Prélèvement Commune + Redevances (2024) : 396 827 €**

**Prélèvement Agence de l'eau (2024) : 106 168 €**

Nous sommes dans le cadre d'une délégation de service publique (DSP).

L'objectif étant de confier à une entreprise privée ou à une personne publique l'exécution du service public tout en conservant la maîtrise de celui-ci. L'entreprise est chargée de l'exécution du service. Elle l'assure avec son propre personnel selon les méthodes de la gestion privée et à ses risques et périls. La commune lui octroie en contrepartie un monopole d'exploitation du service.

La procédure comprend l'attribution d'un contrat de la commande publique après publicité et mise en concurrence et des négociations. Une remise en concurrence périodique est obligatoire.

Aussi la durée maximale du contrat est corrélée aux investissements supportés par le délégataire.

Il existe deux régimes pour une délégation de services publics :

**Soit en affermage** avec un Fermier comme dans le cas présent pour la commune,

**Soit en concession**, la collectivité va confier tous les travaux au délégataire qui réalise tous les investissements.

Dans l'affermage, la collectivité possède tous les équipements, elle les confie à l'exploitant mais elle va payer les investissements. Aussi le fermier a moins d'investissement à faire qu'un concessionnaire, et il a des contrats plus courts. Il doit rendre compte de l'activité, il doit faire un compte rendu détaillé qui doit faire l'objet d'une séance du Conseil Municipal. La Règle de la continuité s'applique : le service public doit fonctionner quelles que soient les circonstances : Sauf cas de force majeure, très rarement reconnu, l'usager doit pouvoir y accéder en permanence.

Il y a également la Règle de l'adaptation constante (mutabilité) le service public doit suivre l'évolution des besoins et s'adapter en vue d'une efficacité sans failles. Ces impératifs peuvent amener, par exemple, le Conseil Municipal à modifier les contrats administratifs en cours. Le délégataire est tenu d'accepter les conséquences découlant de la règle de l'adaptation constante. Des avenants peuvent aussi être faits.

Sur les tarifs, la règle d'égalité n'autorise aucune discrimination dans l'accès au service public et dans son fonctionnement. Il ne peut pas y avoir des tarifs différents par exemple des tarifs différents entre les résidences secondaires et principales.

Il existe un Principe de liberté de conclure des avenants, sous le contrôle du juge sur le fond visant notamment à faire respecter les principes communautaires de la commande publique en matière de publicité et de mise en concurrence. Sont illégaux les « avenants » qui sont en réalité de nouveaux contrats.

- L'avenant ne doit pas modifier l'objet de la délégation ;
- L'avenant ne doit pas modifier substantiellement un élément essentiel de la convention, tels que la durée de la convention, le volume des investissements, la nature des prestations, le risque d'exploitation ;
- L'avenant ne doit pas avoir pour objet la prise en charge par la collectivité d'investissements qui sont normalement à la charge du délégataire.

#### Les Principales obligations du concessionnaire, appelé le Fermier sont

- **Responsabilité du service** (indemnisation des dommages causés à la collectivité ou aux tiers à l'occasion du fonctionnement du service comme de la présence même des ouvrages) et, corrélativement, obligation d'assurance RC et dommage aux biens ;
- **Responsabilité des biens du service, des logiciels** (compatibles avec ceux de la collectivité) et des données nécessaires à son exploitation (plans, données des abonnés, suivi des défaillances, etc.), outre mise en place d'une plate-forme d'échange et de stockage de données avec la collectivité ;

On note à l'article 2.1.3 une définition des « biens de retour » plus large que celle de l'article L.3132-4 du CCP (le contrat stipule des « biens du concessionnaire dédiés au service » tandis que l'article du CCP dispose qu'il s'agit des biens « nécessaires au fonctionnement du service public »), Corrélativement, l'article des « biens de reprise » est sans objet.

Le cas le plus courant est que les biens de retours reviennent dans le patrimoine de la collectivité. Les biens de retours sont amortis.

#### Dans les Modalités de suivi et de contrôle de la collectivité – sanctions :

Le délégataire doit rendre compte. La collectivité peut appliquer des pénalités.

#### La fin du contrat :

Elle se prépare, et comprend tout ce qui est biens et investissements qui reviennent à la collectivité ainsi que toutes les informations techniques et commerciales. »

**Monsieur Nicolas CLOUET de la SETEC**, prend à son tour la parole

Il rappelle que le rapport annuel du délégataire est présenté tous les ans.

Il poursuit avec le bilan technique et présente les différents indicateurs.

C'est un contrat court de 7 ans. Il faut anticiper sa fin et son renouvellement car c'est une procédure d'appel d'offres.

En termes de relations clientèles, l'avantage d'une DSP est que l'opérateur mutualise des moyens, il donne des outils de relations clientèles qui sont de niveau national avec une plate-forme.

- Existence d'une mesure de satisfaction globale consommateurs : mesure statistique sur le périmètre - Taux de satisfaction de 79% en 2024

- **Taux de réclamation moyen :**

- 2.04 u / 1 000 ab : Inférieur au taux moyen enregistré en France : 5,54 u / 1 000 ab.

À noter toutefois que la valeur de cet indicateur est très variable et très faible en début.

En termes d'entretien de gestion, la collectivité a un nombre d'ouvrages conséquents. Il y a un nombre de cuves et de d'installations de production importants. Certaines informations ne sont pas retranscrites sur le rapport.

En termes de qualité de ressources, les ressources sont de qualité :

**Taux de conformité microbiologiques 98%**

**Taux de conformité physico-chimiques 100%**

**Indice d'avancement de la protection de la ressource en eau 79%**

**Madame Christiane LECUYER** souhaite savoir si c'est uniquement VEOLIA qui effectue des contrôles.

**Monsieur Nicolas CLOUET** précise que ce sont des sous-traitants de VEOLIA qui effectuent les contrôles. Néanmoins une batterie d'analyses est exigée par l'ARS avec des protocoles normés.

En termes de production, il y a une évolution à la hausse des volumes vendus mais une évolution à la baisse des volumes produits.

En termes de rendement, les objectifs sont ambitieux,

**Objectif contractuel Faverges : 77 % (80% fin de contrat)**

**Objectif contractuel Seythenex : 65 %**

Dans le RAD, les deux parties Seythenex et Faverges ne sont pas détaillées, cela ne permet pas de savoir si le rendement contractuel est respecté.

Des investissements promis par le délégataire ont bien été réalisés, la recherche et réparation de fuite également.

Pour exemple, il avait prévu de faire 9 réparations de fuite en 2024, or il en a réparé 35. Il a une obligation d'intervenir sur toutes les fuites.

L'indicateur de Renouvellement du réseau traduit l'effort de renouvellement du patrimoine enterré du réseau.

- Indicateur prend en compte les taux moyens de renouvellement sur les 5 dernières années
- Pour mémoire un taux de renouvellement de 1% par an, équivaut au renouvellement complet des conduites en 100 ans
- Considérant le rendement du réseau, les niveaux de renouvellement sont insuffisants.
- Le délégataire n'a pas dans son contrat la responsabilité du renouvellement de réseau, celui-ci est à la charge de la collectivité
- Le RAD précise les préconisations de travaux à réaliser.

Les compteurs sont obligatoirement remplacés par le délégataire.

Le concessionnaire s'engage à renouveler annuellement le nombre de branchements prévu au titre du présent contrat : 10 par an dont 5 non programmés [...] »

Il y avait quelques opérations d'investissements que le délégataire devait effectuer et notamment la pose de compteurs de sectorisation. 7 ont été installés.

Le renouvellement des équipements et branchements sont pour le délégataire. Dans le contrat, il est prévu une enveloppe environ de 50 000 € dans le renouvellement des équipements et branchements. On observe que le délégataire a moins dépensé que prévu aussi cet argent revient à la collectivité à la fin du contrat.

Monsieur Clouet remarque que les bilans ne sont pas toujours complets et ne permettent pas une analyse rétrospective.

La commune est à 2.91 € par mètre cube d'eau potable vendue TTC. La recette du délégataire est encadrée par le contrat. La recette du délégataire est à la hausse mais ses dépenses évoluent aussi.

Il est à noter une évolution des charges de personnel depuis le début du contrat.

Toutefois, il n'est pas observé en contrepartie dans les RAD d'évolution de l'activité qui justifie une telle évolution des charges.

On remarque également une forte évolution de la consommation électrique.

Les évolutions de dépenses électriques ne sont pas en lien avec les évolutions de consommations électriques.

Le total des charges est supérieur aux recettes. Cela signifie que le délégataire a mal évalué ses charges.

**Monsieur le Maire** remercie les intervenants et souligne l'importance de la restitution de ce rapport.

**Monsieur le Maire** souligne que l'eau est une valeur importante qu'il ne faut pas gaspiller. Concernant la rénovation du réseau, la commune connaît des difficultés à investir car s'agissant d'un SPIC, les travaux ne peuvent être pris en charge par le budget communal mais l'équilibre doit être recherché auprès des usagers donc sur la facture d'eau.

**Monsieur Philippe NUGUE** rappelle qu'il reste l'année 2026 et l'année 2027 pour être le mieux informé possible par le délégataire en place. Si la collectivité doit renouveler son réseau, cela peut changer la forme du contrat ainsi que la durée du prochain contrat. Cela reste une Délégation de Service Public.

**Monsieur Yves CREPEL** demande s'il faut attendre le renouvellement du contrat.

**Monsieur Philippe NUGUE** explique que le choix de la collectivité pour le prochain contrat peut être différent et se porter sur un concessionnaire qui supporterait les gros investissements sur un contrat plus long.

**Madame Jeannie TREMBLAY-GUETTET** explique qu'ils ont eu 7 mois pour gérer ce contrat lorsqu'ils ont été élus. Pour le rendement, il y avait une convention pour arriver à 78% de rendement. Ces investissements n'ont pas continué, aussi des pénalités pourraient être imposées. La mutualisation de l'eau avec la Communauté de Communes n'est à ce jour pas faite.

**Monsieur Nicolas CLOUET** confirme qu'en effet des pénalités peuvent être appliquées si le délégataire s'est engagé à avoir un rendement de 77% et que ce niveau n'est pas atteint.

L'ARS a modifié les calculs de la taxe qu'elle prélève. A partir de 2026, les performances du réseau d'eau vont venir moduler cette taxe.

**Madame Jeannie TREMBLAY-GUETTET** précise que ce qui n'a pas été fait sur deux ans ne sera pas rattrapé.

**Monsieur Nicolas CLOUET** explique que la recherche de grosses fuites marche très bien au départ. Ensuite, il faut poursuivre avec la recherche des petites fuites sur les canalisations et sur les branchements, ce qui est un travail de fourmi.

**Madame Jeannie TREMBLAY-GUETTET** rappelle que le délégataire connaissait au préalable le réseau.

**Monsieur Yves CREPEL** souhaite savoir pourquoi il n'y a qu'un seul chiffre global de taux de rendement.

**Monsieur Nicolas CLOUET** précise que le rapport comprend des informations de qualité, et que des précisions peuvent être demandées.

**Monsieur le MAIRE** remercie Monsieur Philippe NUGUE et Monsieur Nicolas CLOUET pour cette intervention.

**Monsieur le MAIRE** précise que la Communauté de Communes travaille depuis plusieurs semaines sur la mutualisation des services de distribution de l'eau au niveau intercommunal, or certaines communes (hors Faverges) n'y sont pas encore très favorables.

**Monsieur le MAIRE** remercie Monsieur Jean-Pierre PORTIER sur le travail fait sur le réservoir du Plan du tour, l'achat de toutes les parcelles et les investissements réalisés.

**Ceci exposé et après en avoir débattu, le Conseil Municipal, à l'unanimité :**

➡ **PREND ACTE** de la communication du rapport annuel 2024 sur le prix et la qualité du service public de distribution de l'eau potable joint en annexe,

➡ **AUTORISE** Monsieur le Maire ou, en cas d'empêchement, un adjoint ayant cette délégation, à signer, au nom et pour le compte de la Commune, toutes pièces nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

**DG02 Rapport annuel technique, environnemental et financier pour l'année 2024 du réseau de chaleur et de la chaufferie bois de Faverges****Rapporteur : Monsieur Claude GAILLARD, adjoint au Maire**

Par la délibération n° Del.2019-II-30 en date du 27 mars 2019, la Commune de Faverges-Seythenex a confié par Délégation de Service Public la concession du réseau de chaleur et la chaufferie-bois de Faverges à la Société Faverges Energies (par Dalkia) pour une durée de 20 ans, du 1<sup>er</sup> juillet 2019 au 30 juin 2039, et a autorisé Monsieur le Maire à signer le contrat correspondant.

Conformément aux dispositions de l'article 63 du contrat de concession, le délégataire doit fournir à la collectivité un rapport annuel technique, environnemental et financier, ainsi qu'une note des principales dispositions que le délégataire a entreprises, au cours de l'exercice, afin d'assurer la bonne qualité du service rendu.

De plus, la Commune de Faverges-Seythenex dispose d'un bureau d'études, le Cabinet Inddigo, dont la mission est de contrôler l'exécution du contrat et conseiller la collectivité.

Le rapport annuel technique, environnement, financier sur le réseau de chaleur et la chaufferie-bois et le rapport du Bureau d'études Inddigo sont joints en annexe.

**Ceci exposé et après en avoir débattu, le Conseil Municipal, à l'unanimité :**

- ➔ PRENDS ACTE de la communication du rapport annuel technique, environnemental et financier pour l'année 2024 du réseau de chaleur et de la chaufferie-bois de Faverges dont un exemplaire est joint en annexe ;
- ➔ AUTORISE Monsieur le Maire ou, en cas d'empêchement, un adjoint ayant cette délégation, à signer, au nom et pour le compte de la Commune, toutes pièces nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

**DG03 Campagne Elections municipales 2026 - Mise à disposition et gratuité des salles et équipements municipaux****Rapporteur : Madame Martine BRASSOUD, Adjointe au Maire,**

Durant les campagnes électorales, les partis politiques ou les listes de candidats sollicitent la mise à disposition de salles ou d'espaces publics pour l'organisation de réunions.

Si les modalités de mise à disposition des locaux municipaux hors période électorale sont précisées dans la délibération de fixation des tarifs municipaux, il revient à l'assemblée délibérante d'apporter des précisions concernant les périodes de pré-campagne et de campagne électorale.

L'article L2144-3 du Code général des collectivités territoriales (CGCT) dispose que : « *Des locaux communaux peuvent être utilisés par les associations ou partis politiques qui en font la demande. Le maire détermine les conditions dans lesquelles ces locaux peuvent être utilisés, compte tenu des nécessités de l'administration des propriétés communales, du fonctionnement des services et du maintien de l'ordre public. Le conseil municipal fixe, en tant que de besoin, la contribution due à raison de cette utilisation. [ .. ]* ».

En application de ces dispositions, la mise à disposition de certaines salles communales de réunion et de leurs équipements est possible dans la mesure des disponibilités, à l'exception des locaux et équipements sportifs, pour les réunions publiques organisées par les partis politiques ou mouvements présentant des candidats pour toutes les élections politiques à venir (municipales et communautaires, départementales, régionales, sénatoriales, législatives, présidentielles, européennes...).

Il est ainsi proposé que les salles municipales et leurs équipements disponibles puissent être mis gratuitement à disposition (y compris les frais de fonctionnement) à compter de six mois avant la date retenue pour l'élection

concernée sans que cela ne contrevienne aux règles de financement des campagnes électorales et en particulier à l'article L. 52-8 du Code électoral.

En dehors de la période des six mois précédents chaque élection, les salles pourront être mises à disposition selon le tarif adopté en Conseil municipal.

La commune de Faverges Seythenex s'engage à respecter strictement le principe d'égalité entre les candidats en offrant à chacun les mêmes possibilités d'accès aux salles municipales, et ce aux mêmes conditions.

Conformément aux dispositions du CGCT rappelées ci-dessus, l'arrêté du Maire précisera les conditions d'utilisation de ces locaux.

Vu le code général des collectivités territoriales, notamment ses articles L.2121-29 et L.2144-3,

Vu le code électoral, notamment son article L.52-8,

**Ceci exposé et après en avoir débattu, le Conseil Municipal, à l'unanimité :**

- ❖ **APPROUVE** le principe de mise à disposition et de gratuité des salles municipales et leurs équipements dans le cadre des campagnes électorales.
- ❖ **AUTORISE** le maire ou, en cas d'empêchement, un adjoint à signer, au nom et pour le compte de la commune, l'ensemble des actes et décisions nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

#### **DG04 Modification du règlement intérieur de la maison funéraire**

**Rapporteur : Madame Martine BRASSOUD, adjointe au maire**

**Vu** les articles L2122-22 et L2122-23 du CGCT,

**Vu** la loi n°93-23 du 08/01/1993 modifiant le titre VI du livre III du Code des Communes relative à la gestion du domaine funéraire,

**Vu** le Décret n°95-33 du 21 Mars 1995 relatif aux modalités et à la durée de l'habilitation dans le domaine funéraire,

**Vu** le Décret n°99-662 du 28/07/1999 établissant les prescriptions techniques applicables aux chambres funéraires,

**Vu** l'arrêté préfectoral du 22/11/1999 autorisant la création de la chambre funéraire de Faverges-Seythenex,

**Vu** l'arrêté préfectoral n°PREF-DCI-BCAR-2024-0646 renouvelant l'habilitation funéraire de la chambre funéraire communale de Faverges-Seythenex,

Il y a lieu de modifier le règlement intérieur de la Maison Funéraire de Faverges-Seythenex suite à l'extension et la mise en service de la salle de cérémonie omniculture.

Le règlement intérieur, joint en annexe, a notamment pour objectifs de définir les conditions d'accès à la Maison Funéraire, les règles de son fonctionnement, les utilisations autorisées et leurs conditions de mise en œuvre, la responsabilité et la sécurité des intervenants.

La gestion directe de la Maison funéraire est assurée par le service accueil, état civil et élections.

**Ceci exposé et après en avoir débattu, le Conseil Municipal, à l'unanimité :**

- ❖ **APPROUVE** la modification du règlement intérieur de la maison funéraire tel que joint en annexe,
- ❖ **AUTORISE** le Maire ou, en cas d'empêchement, un adjoint à signer, au nom et pour le compte de la commune toutes pièces nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

#### **FIN01 Indemnités de gardiennage des églises communales de la commune de Faverges-Seythenex – année 2025**

**Rapporteur : Madame Martine BRASSOUD, Adjointe au Maire.**

Par la délibération n° Del.2024-X-165 du 06 Novembre 2024 le Conseil Municipal a approuvé, pour l'année 2024 le versement au titre du gardiennage des trois églises communales, une indemnité d'un montant de 690 euros.

Conformément à la circulaire préfectorale du 27 Octobre 2023, aucune revalorisation n'est possible sachant que le montant actuellement versé est supérieur au plafond indemnitaire de 503.42 euros pour le gardiennage des églises

de la commune par un gardien résidant dans la commune. En effet, depuis de nombreuses années, le montant versé par la commune de Faverges-Seythenex est de 690.00 euros.

Ce gardiennage étant assuré par la Paroisse Saint-Joseph de Faverges, il est proposé au Conseil Municipal de maintenir pour 2025 le montant de cette indemnité à hauteur de 690.00 euros.

**Ceci exposé et après en avoir débattu, le Conseil Municipal, à la majorité :**

**Vote :**

**1 Abstention**

Roseline JACQUINOD-CARRY

➔ **APPROUVE** le maintien de l'indemnité à hauteur de 690.00 euros,

➔ **AUTORISE** le maire, ou en cas d'empêchement, un adjoint ayant cette délégation, à signer au nom et pour le compte de la Commune, toutes pièces, de nature administrative, technique ou financière, nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

#### **RH01 Adhésion à la convention de participation Santé proposée par le Centre de Gestion de Haute-Savoie (CDG 74) et portant fixation du montant de la participation financière de l'employeur**

**Rapporteur : Madame Martine BRASSOUD, Adjointe au Maire,**

L'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique est venue renforcer le dispositif relatif à la protection sociale complémentaire des agents territoriaux en instituant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 en matière de santé, une participation financière obligatoire des employeurs publics à des contrats d'assurances (labellisés ou issus d'une convention de participation) souscrits par leurs agents.

L'adhésion à une protection sociale complémentaire Santé est facultative pour les agents.

Le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement, prévoit une participation mensuelle minimale des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement, pour chaque agent, des garanties de protection sociale complémentaire.

Au titre des risques d'atteinte à l'intégrité physique de la personne et les risques liés à la maternité, désignés sous la dénomination de risque « santé », la participation mensuelle des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement, pour chaque agent, ne peut être inférieure à la moitié d'un montant de référence, fixé à 30 euros.

Cette participation peut être accordée soit au titre de contrats et règlements auxquels un label a été délivré, soit au titre d'une convention de participation, au choix de l'organe délibérant par voie de délibération.

L'article L 827-7 du Code Général de la Fonction Publique prévoit que « les centres de gestion concluent, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et afin de couvrir pour leurs agents, au titre de la protection sociale complémentaire, les risques mentionnés à l'article L. 827-1, des conventions de participation avec les organismes mentionnés à l'article L. 827-5 dans les conditions prévues à l'article L. 827-4. »

La conclusion d'une telle convention de participation doit intervenir à l'issue d'une procédure de mise en concurrence transparente et non discriminatoire prévue par le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011.

Le CDG 74 a décidé de mener, pour le compte des collectivités qui l'ont mandaté et pour lui-même, une telle procédure de mise en concurrence afin de choisir un organisme compétent et conclure avec celui-ci, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 et pour une durée de 6 ans, une convention de participation sur le risque « santé ».

A l'issue de cette procédure de consultation, le CDG 74 a souscrit une convention de participation pour le risque « Santé » auprès de la Mutuelle Nationale Territoriale (MNT). Cette convention prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2026, pour une durée de six ans, soit jusqu'au 31 décembre 2031.

Les collectivités territoriales et établissements publics peuvent désormais adhérer à la convention de participation par voie de délibération, après consultation des membres du Comité Social Territorial.

### Caractéristiques du contrat-groupe « Santé » du CDG74

La convention de participation Santé du CDG74 est un contrat collectif à adhésion facultative pour les agents.

Trois formules de garanties sont proposées au choix des agents :

- ✓ Formule 1 : Panier de soins
- ✓ Formule 2 : Garanties renforcées
- ✓ Formule 3 : Garanties supérieures.

Le contrat-groupe « Santé » s'adresse aux agents actifs, fonctionnaires, stagiaires ou agents contractuels de droit public/privé, aux retraités ainsi qu'à leurs ayants-droits.

La tarification est adaptée par tranche d'âge, catégorie active ou retraitée, et à la structure familiale.

A noter, qu'afin de tenir compte de l'évolution de la consommation des soins médicaux, les tarifications seront majorées forfaitairement au 1<sup>er</sup> janvier 2027 et au 1<sup>er</sup> janvier 2028 de 2,5%.

A compter de la quatrième année, les cotisations pourront être révisées au 1<sup>er</sup> janvier. Toutefois, la majoration sera plafonnée à 15% par an (hors évolution réglementaire, législative ou fiscale).

Il est donc proposé d'adhérer à la convention de participation Santé du CDG74 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

### Participation financière de l'employeur

Il est proposé de fixer le montant de la participation financière de la collectivité à hauteur de 15 euros par agent et par mois pour le risque Santé, quelle que soit la formule choisie et la composition des bénéficiaires.

La participation financière sera versée aux agents fonctionnaires, titulaires et stagiaires, ainsi qu'aux agents contractuels de droit public et de droit privé en activité adhérant à la convention de participation Santé du CDG74.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique, et notamment ses articles L 827-1 à L 827-12 relatifs à la protection sociale complémentaire,

Vu le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents,

Vu le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement,

Vu la délibération n°DEL 2025-III-47 en date du 16 avril 2025 du Conseil Municipal décidant de se joindre à la procédure de mise en concurrence engagée par le CDG 74 en 2025,

Vu la délibération n°2025-04-21 du 02 septembre 2025 du conseil d'administration du CDG74 portant attribution de la convention de participation dans le domaine de la protection sociale complémentaire Santé à la Mutuelle Nationale Territoriale (MNT),

Vu la convention de participation Santé signée entre le CDG74 et la MNT pour une durée de 6 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026,

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 07 Novembre 2025,

Considérant que le CDG74 propose une offre mutualisée par le biais d'une convention de participation,

**Ceci exposé et après en avoir débattu, le Conseil Municipal, à l'unanimité :**

- ➔ **ADHERE** à la convention de participation Santé telle que mise en œuvre par le CDG74, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, pour une durée de six ans, et prend acte des conditions d'adhésion fixées par celle-ci ;
- ➔ **FIXE** le montant de la participation financière de la collectivité à hauteur de 15 euros par agent et par mois pour le risque Santé ;

- ➔ VERSE la participation financière, via le bulletin de paie, aux fonctionnaires titulaires et stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public et de droit privé de la collectivité en activité adhérant à la convention de participation Santé du CDG74 ;
- ➔ INSCRIT au budget les sommes nécessaires à la mise en place de cette délibération ;
- ➔ AUTORISE le maire ou, en cas d'empêchement, un adjoint à signer, au nom et pour le compte de la commune, l'ensemble des actes et décisions nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

## RH02 Rapport Social Unique 2024

**Rapporteur : Madame Martine BRASSOUD, Adjointe au Maire**

Mise en place par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, le rapport social unique (RSU) est élaboré chaque année.

Le RSU rassemble les éléments et données relatifs aux ressources humaines de la collectivité à partir desquels sont établis les lignes directrices de gestion. Il constitue une base de travail utile dans le cadre du dialogue social.

Le RSU est soumis au Comité Social Territorial avant sa présentation au Conseil Municipal. Il est rendu public.

Le RSU pour 2024 est annexé à la présente délibération.

Le RSU a été soumis pour avis au Comité Social Territorial du 7 Novembre 2025.

**Madame Jeannie TREMBLAY-GUETTET** constate que trois bénéficiaires d'une promotion interne sont des hommes (70 femmes et 30 hommes). Elle souligne que les hommes sont favorisés par rapport aux femmes.

Elle poursuit « Les contractuels sont mieux rémunérés que les fonctionnaires qui ont passé des concours de catégorie A et B. Les hommes de catégorie B et C sont mieux payés que les femmes de la même catégorie, aussi je n'ose imaginer le salaire des hommes de catégorie A qui n'est pas mentionné. »

Enfin, elle souhaite connaître la différence entre temps partiels et temps non complets.

**Monsieur Bruno TERRIE** explique qu'il existe des emplois à temps complets sur la base de 35h et des emplois non complets entre 17h et 35 h. Pour le temps partiel, l'agent a un poste à 35h, mais il souhaite ne travailler que partiellement.

Il poursuit en expliquant que la promotion interne est faite par le centre de gestion en fonction de critères (ancienneté, formation ..) aussi c'est le hasard que ce soit que des hommes et non des femmes.

**Madame Christine DUMONT-THIOLIERE** rappelle qu'il existe plusieurs filières dans la FPT. Selon la filière, la rémunération est différente, par exemple la filière technique rémunère plus.

**Madame Martine BRASSOUD** précise que les mouvements et départs mentionnés dans le rapport ne sont pas des arrivées ou départs mais ce sont des contrats qui arrêtent en juin et reprennent en septembre (ex : AESH, contractuel scolaire et périscolaire....)

Ceci exposé et après en avoir débattu, le Conseil Municipal, à l'unanimité :

- ➔ PREND ACTE de la présentation du Rapport Social Unique 2024 (RSU), tel que détaillé ci-dessus et joint en annexe.
- ➔ AUTORISE le maire ou, en cas d'empêchement, un adjoint à signer, au nom et pour le compte de la commune tous les documents relatifs à ce dossier

**RH03 Modification temps de travail postes d'adjoints d'animation à temps non complet****Rapporteur : Madame Martine BRASSOUD, Adjointe au Maire,**

Vu le Code général des collectivités territoriales notamment les articles R.2313-3 et L.2313-1

Vu le Code Général de la Fonction Publique, articles L-542-2 et L-542-3

Vu les délibérations n° DEL 2023-124 du 19/07/2023 et n° DEL 2024-128 du 17/07/2024 portant création des postes d'adjoints d'animation à temps non complet sur la base de 6,12 heures hebdomadaires,

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 7 novembre 2025,

Il appartient donc au Conseil Municipal de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services.

En cas de suppression de poste ou modification de la durée hebdomadaire, la décision est soumise à l'avis préalable du Comité Social Territorial.,

Considérant l'évolution des besoins des services de la collectivité et la nécessité d'assurer le bon fonctionnement des groupes scolaires sur l'année 2025/2026, il convient de modifier la durée hebdomadaire de quatre postes d'adjoints d'animation pour la fixer à 14 heures hebdomadaires à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2025.

Les agents seront affiliés au régime général de la Sécurité Sociale et à la caisse de retraite complémentaire.

Les crédits nécessaires sont inscrits au budget de la collectivité.

**Ceci exposé et après en avoir débattu, le Conseil Municipal, à l'unanimité :**

- ➔ APPROUVE la modification de la durée hebdomadaire des postes d'adjoints d'animation telle que définie ci-dessus ;
- ➔ ADOPTE la modification du tableau des effectifs joint en annexe ;
- ➔ AUTORISE le Maire ou, en cas d'empêchement, un adjoint ayant cette délégation, à signer, au nom et pour le compte de la commune, toutes pièces nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

**RH04 Suppression et création de postes et modification du tableau des effectifs :****Rapporteur : Madame Martine BRASSOUD, adjointe au maire**

Vu le Code Général de la Fonction publique et notamment ses articles L313-1 ;

Vu le tableau des effectifs existant,

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 07 novembre 2025 ;

Les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant de la collectivité.

Il appartient donc au Conseil Municipal de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services et de modifier le tableau des effectifs.

Compte tenu des différents mouvements d'effectifs, départ en retraite, mutation et avancements de grades 2025 il est proposé :

- De supprimer un emploi permanent d'adjoint technique principal de 1<sup>ère</sup> classe à temps non complet (17h30) rattaché au service scolaire.
- De supprimer un emploi d'agent de maîtrise à temps complet au service cadre de vie à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2025.
- De supprimer un emploi d'agent de maîtrise à temps complet au service voirie et de créer un emploi d'adjoint technique à temps complet,
- De supprimer un emploi d'adjoint technique principal 2<sup>ème</sup> classe à temps complet à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2025 et de créer à compter de la même date un emploi d'adjoint technique principal 1<sup>ère</sup> classe à temps complet au service technique,

Il est ainsi demandé de modifier subséquemment le tableau des emplois permanents de la commune de Faverges-Seythenex.

Ceci exposé et après en avoir débattu, le Conseil Municipal, à l'unanimité :

- ➔ APPROUVE la suppression et la création des emplois permanents telles que définies ci-dessus ;
- ➔ MODIFIE le tableau des effectifs en conséquence ;
- ➔ AUTORISE le maire ou, en cas d'empêchement, un adjoint à signer, au nom et pour le compte de toutes pièces nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

## **RH05 Refonte du régime indemnitaire (RIFSEEP) et abrogation des délibérations Del.2019-V-144 du 7 octobre 2019 - Del.2022-I-9 du 26 janvier 2022 et Del.2023-XI-184 du 13 décembre 2023**

**Rapporteur : Madame Martine BRASSOUD, Adjointe au Maire**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la fonction publique, notamment les articles L.714-1 et suivants,

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 26 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 précité,

Vu le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

Vu l'ensemble des arrêtés ministériels portant application aux corps de la fonction publique d'Etat des dispositions du décret n°2014-513 précité,

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 les délibérations instaurant un régime indemnitaire au sein de la commune de Faverges Seythenex,

Vu le tableau des effectifs,

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial du 7 Novembre 2025

Depuis la dernière délibération **Del.2023-XI-184 du 13 décembre 2023**, les groupes de fonctions n'avaient pas été déterminés sur tous les cadres d'emploi relevant du RIFSEEP. Son réexamen suscite d'ailleurs une attente forte des agents liée aux enjeux de valorisation et fidélisation ainsi que d'attractivité des postes à pourvoir.

La refonte du RIFSEEP porte sur :

- La mise en place de groupes de fonction selon les filières et les grades de la collectivité,
- Une révision des montants plafonds par groupes de fonction, filières et grades en proposant de fixer les montants annuels maximum identiques à ceux de l'Etat pour la part fixe,
- Une augmentation et une adaptation du plafond de la part variable (CIA) actuellement fixé à 310 € bruts pour tous les agents quelle que soit la fonction de l'agent ; l'objectif étant de valoriser le travail des agents sur l'année en prenant en compte la manière de servir et l'engagement professionnel,

**Considérant** qu'il convient d'abroger les délibérations précédentes relatives au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) et que les présentes dispositions s'y substituent,

**Considérant** que le régime indemnitaire (RIFSEEP) 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

**Considérant** qu'il convient de définir les dispositions générales et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois,

Considérant que des réunions de travail avec les représentants du personnel sur la refonte du RIFSEEP ont abouti aux dispositions présentées ci-après,

**Les dispositions suivantes sont arrêtées :**

## ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GENERALES A L'ENSEMBLE DES FILIERES

### Article 1-1 : LES BENEFICIAIRES

Le régime indemnitaire est attribué :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel et par extension aux emplois fonctionnels (au prorata de leur temps de travail) ;
- Ce régime indemnitaire sera également appliqué aux agents contractuels occupant un emploi permanent au sein de la communauté.

Il s'agit des agents contractuels de droit public exerçant leurs fonctions à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel (au prorata de leur temps de travail) lorsqu'ils bénéficient d'un CDI ou d'un CDD.

Les agents n'appartenant pas à l'une des catégories ci-dessus énumérées ne pourront pas prétendre au versement du régime indemnitaire sauf situation particulière. Il s'agit notamment :

- des agents contractuels de droit privé (CUI, CAE, services civiques, apprentis...) ;
- des vacataires.
- des stagiaires école

### Article 1-2 : MODALITES D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, ou au titre des autres primes définies ci-après, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie **d'arrêté individuel**, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

### Article 1-3 : CONDITIONS DE 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, le RIFSEEP ne peut pas se cumuler avec :

- la prime de fonction et de résultats (PFR),
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- la prime de service et de rendement (P.S.R.),
- l'indemnité spécifique de service (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,
- l'indemnité de travail normal de nuit, dimanche et jours fériés,

Ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- l'indemnité pour travail dominical régulier ;
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- la prime de responsabilité et indemnité de frais de représentation versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE)

### Article 1-4 : LES EMPLOIS FONCTIONNELS

- ♦ Prime de responsabilité des emplois administratifs de direction :

Une Prime de responsabilité est attribuée au Directeur Général des Services, en application du décret n°88-631 du 6 mai 1988 modifié, relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.

Liée à l'exercice des fonctions, elle est payable mensuellement en appliquant un taux individuel, fixé dans la limite d'un taux maximum de 15%, au montant du traitement soumis à retenue pour pension de l'agent (indemnité de résidence, primes et SFT non compris)

♦ Régime indemnitaire des emplois fonctionnels

Conformément à l'article 13-1 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés, les fonctionnaires détachés sur l'emploi fonctionnel de Directeur Général des Services, Directeur ou de Directeur des services techniques bénéficient du régime indemnitaire fixé pour leur grade d'origine.

Les agents recrutés au titre de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 susvisé bénéficient du régime indemnitaire d'un fonctionnaire territorial placé dans une situation comparable ou l'occupation de cet emploi.

## ARTICLE 2 : MISE EN ŒUVRE DE L'IFSE : PART FONCTIONNELLE

### Article 2-1 : CADRE GENERAL

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, **une indemnité de fonctions, de sujexion et d'expertise (IFSE)** ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part.

Elle reposera ainsi sur une notion de groupe de fonctions dont le nombre sera défini pour chaque cadre d'emplois concerné sans pouvoir être inférieur à 1, et définis selon les critères suivants :

► **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;**

- Niveau hiérarchique
- Nombre de collaborateurs encadrés directement ou indirectement
- Type de collaborateurs encadrés
- Niveau d'encadrement (stratégique, opérationnel, intermédiaire, de proximité...)
- Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)
- Délégation de signature ou non
- Organisation du travail des agents, gestion des plannings
- Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat
- Conduite de projet
- Préparation et/ou animation de réunion
- Conseil aux élus

► **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;**

- Technicité / niveau de difficulté (arbitrage/Conseil/exécution)
- Champ d'application / polyvalence (Polymétier/polysectoriel/Monométier/monosectoriel)
- Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier...)
- Connaissance requise
- Rareté de l'expertise
- Autonomie
- Diplôme
- Habilitation / certification
- Actualisation des connaissances (indispensable, nécessaire, encouragée)

► **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel ;**

- Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)
- Risque d'agression physique/verbale
- Risque de blessure
- Exposition aux risques de contagions
- Itinérance/déplacements
- Variabilité des horaires
- Contraintes météorologiques
- Travail posté
- Obligation d'assister aux instances

- Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...)
- Engagement de la responsabilité juridique
- Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)
- Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime
- Gestion de l'économat (stock, parc automobile...)
- Impact sur l'image de la collectivité

Le montant maximal de l'IFSE ne peut excéder les montants maximaux afférents à chaque groupe de fonctions et à chaque cadre d'emploi, tels que définis dans les arrêtés interministériels en vigueur.

Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territorial notifié à l'agent.

*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.*

### **Article 2-2 : CONDITIONS DE VERSEMENT-**

La part fonctionnelle varie selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou des sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

La valorisation ne pourra se faire que dans la limite du montant plafond légal de la fonction à laquelle le poste de l'agent est associé. Seul un changement vers une fonction avec un espace indemnitaire et un montant plafond plus important permettra à nouveau une valorisation de l'expérience professionnelle (mais toujours dans la limite du plafond de la nouvelle fonction).

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel sur la base d'1/12<sup>ème</sup> du montant individuel attribué et proratisé en fonction du temps de travail.

### **Article 2-3 : CONDITIONS DE REEXAMEN**

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

- ▶ En cas de changement de fonctions (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) ;
- ▶ A minima, tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent ;
- ▶ En cas de changement de cadre d'emploi suite à une promotion, ou la réussite à un concours.

### **Article 2-4 : MODULATION INDIVIDUELLE DE L'IFSE DU FAIT DE CERTAINES MISSIONS :**

Dans le respect des plafonds annuels réglementaires, le montant de l'IFSE pourra être augmenté pour tenir compte de sujétions particulières. Dès lors que l'agent occupe les missions ci-dessous énumérées, il verra le montant de son IFSE augmenter à due concurrence. Dès que cette activité prendra fin, il retrouvera son régime indemnitaire de base.

#### **■ GESTION D'UNE REGIE**

L' «IFSE régie» se substitue à l'indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avance et de recettes.

Elle est fixée en référence à l'arrêté du 28 mai 1993 relatif aux taux de l'indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et aux régisseurs de recettes relevant des organismes publics et montant du cautionnement imposé à ces agents.

Elle sera versée mensuellement.

| RÉGISSEUR D'AVANCES                                | RÉGISSEUR DE RECETTES                               | RÉGISSEUR D'AVANCES ET DE RECETTES   | MONTANT de l'IFSE régie annuelle (en euros) |
|--|---|--|---|
| Montant maximum de l'avance pouvant être consentie | Montant moyen des recettes encaissées mensuellement | Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement |   |
| Jusqu'à 1 220                                      | Jusqu'à 1 220                                       | Jusqu'à 2 440  | 110   |
| De 1 221 à 3 000                                   | De 1 221 à 3 000                                    | De 2 441 à 3 000   | 110   |
| De 3 001 à 4 600                                   | De 3 001 à 4 600                                    | De 3 000 à 4 600   | 120   |
| De 4 601 à 7 600                                   | De 4 601 à 7 600                                    | De 4 601 à 7 600   | 140   |
| De 7 601 à 12 200                                  | De 7 601 à 12 200                                   | De 7 601 à 12 200  | 160   |
| De 12 200 à 18 000                                 | De 12 201 à 18 000                                  | De 12 201 à 18 000   | 200   |
| De 18 001 à 38 000                                 | De 18 001 à 38 000                                  | De 18 001 à 38 000   | 320   |
| De 38 001 à 53 000                                 | De 38 001 à 53 000                                  | De 38 001 à 53 000   | 410   |
| De 53 001 à 76 000                                 | De 53 001 à 76 000                                  | De 53 001 à 76 000   | 550   |
| De 76 001 à 150 000                                | De 76 001 à 150 000                                 | De 76 001 à 150 000  | 640   |
| De 150 001 à 300 000                               | De 150 001 à 300 000                                | De 150 001 à 300 000   | 690   |
| De 300 001 à 760 000                               | De 300 001 à 760 000                                | De 300 001 à 760 000   | 820   |
| De 760 001 à 1 500 000                             | De 760 001 à 1 500 000                              | De 760 001 à 1 500 000   | 1 050                                       |
| Au-delà de 1 500 000                               | Au-delà de 1 500 000                                | Au-delà de 1 500 000   | 46 par tranche de 1 500 000                 |

**INTERIM PAR UN AGENT D'UN COLLEGE DONT LE TEMPS DE TRAVAIL EST AU MOINS EGAL A 60% DU TEMPS COMPLET, POUR UNE PERIODE SUPERIEURE A 3 MOIS CONSECUTIFS :**

Le montant de l'IFSE spécifique « intérim » sera déterminé par l'autorité territoriale en tenant compte des fonctions habituelles de l'agent et des missions supplémentaires qui lui sont confiées au titre de cet intérim ainsi que du montant du régime indemnitaire versé à l'agent remplacé.

**Article 2-5 : 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 versement de l'IFSE :

**En cas de congé maladie ordinaire :** l'IFSE est maintenue (hors primes tenant compte des résultats et de la manière de servir) dans les mêmes proportions que le traitement, en cas de congé de maladie ordinaire (CMO).

**En cas de congé pour maladie professionnelle ou accident de service/accident du travail, reprise à temps partiel thérapeutique suite à l'un de ces événements :** l'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement.

**En cas de congé de longue maladie (CLM) et de congé de longue durée (CLD) :** le versement du régime indemnitaire est interrompu dès le placement en CLM ou CLD.

**En cas de congés annuels, de congés de maternité ou pour adoption, et de congé paternité :** l'IFSE est maintenue intégralement.

Dans tous les cas, le régime indemnitaire sera restauré dès la reprise d'activité de l'agent.

### **Article 2-6 : CLAUSE DE SAUVEGARDE**

Il est décidé d'appliquer volontairement la clause de sauvegarde facultative pour les collectivités territoriales, prévues à l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

Les agents relevant des cadres d'emploi énumérés ci-dessus conserveront jusqu'au prochain changement de fonction, au titre de l'IFSE, a minima le montant indemnitaire qu'ils percevaient avant la mise en place du RIFSEEP, liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats.

### **Article 2-7 : LES AGENTS LOGÉS PAR NÉCESSITÉ ABSOLUE DE SERVICE**

Pour l'octroi de l'IFSE aux agents logés par nécessité absolue de service, il sera tenu compte des montants maximum spécifiques. Dans le respect de ces textes, il sera octroyé un montant de l'IFSE identique à celui des agents occupant le même groupe de fonctions.

## **ARTICLE 3 : MISE EN ŒUVRE DU CIA : PART ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET MANIÈRE DE SERVIR**

### **Article 3-1 : CADRE GÉNÉRAL**

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir.

Le CIA est la part complémentaire du RIFSEEP, pouvant être versée à l'ensemble des agents. Son montant est variable et son versement est facultatif. Il vient reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.

Le montant maximal du CIA ne peut excéder les montants maximaux afférents à chaque groupe de fonctions et à chaque cadre d'emploi, tels que définis dans les arrêtés interministériels en vigueur.

### **Article 3-2 : CONDITIONS DE VERSEMENT**

Le versement du CIA est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent. Il est proratisé au temps de travail de l'agent.

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel au cours du 1<sup>er</sup> trimestre de l'année n+1. Ce complément n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre.

Le CIA n'est versé qu'aux agents justifiant d'un temps de présence effectif au sein de la collectivité d'au moins **quatre mois** dans l'année civile précédant l'entretien annuel, permettant l'évaluation de son engagement professionnel et de sa manière de servir.

Le CIA est attribué aux agents titulaires, stagiaires, et contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Les saisonniers, les contrats de droit privé (contrat aidé) et les apprentis ne peuvent y prétendre.

### **Article 3-3 : CONDITIONS D'ATTRIBUTION**

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés au regard des critères suivants :

- L'investissement individuel (c'est-à-dire la contribution quantitative et qualitative individuelle au service public),
- L'implication dans l'exercice de ses missions,
- L'implication dans les projets du service,
- La réalisation des objectifs de l'année,
- 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,
- Le sens du service public,
- La rigueur et le respect des règles,
- Les aptitudes à l'encadrement le cas échéant.

Le montant versé à l'agent est compris entre 0 et 100% de ce montant maximal, en fonction de :

- son engagement professionnel dans ses missions au service des usagers externes ou internes ;
- la qualité de sa collaboration professionnelle en interne et avec les partenaires, en prenant en compte son environnement professionnel.

Les montants du CIA seront proratisés, dans les mêmes conditions que le traitement, pour les agents à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Par ailleurs, l'engagement professionnel et la manière de servir des agents sont pris en compte pour l'attribution du CIA.

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle *de l'année N-1*.

Il sera tenu compte des projets exceptionnels menés par l'agent au cours de l'année de référence ainsi que des contraintes de son service d'appartenance (absentéisme, projet nouveau...).

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-après, dans la limite des plafonds définis eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE.

La collectivité pourra ne pas verser le CIA si la durée de l'absence ne permet pas une appréciation pertinente de l'engagement et de la manière de servir nécessaires pour son versement.

## ARTICLE 4 : DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS, DE LEUR MONTANT MAXIMUM ET REPARTITION DES EMPLOIS DE LA COLLECTIVITE AU SEIN DE CEUX-CI

### Article 4-1 : GROUPES DE FONCTIONS

Dans le cadre de la mise en place de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA), la collectivité est libre de définir le nombre de groupes de fonctions par catégorie hiérarchique et les fonctions qui en relèvent.

La collectivité a décidé de suivre les recommandations formulées dans les textes et a instauré :

- 4 groupes de fonctions pour les emplois relevant de la catégorie A
- 3 groupes de fonctions pour les emplois relevant de la catégorie B
- 2 groupes de fonctions pour les emplois relevant de la catégorie C

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le « groupe 1 » devant être réservé aux postes avec le plus de management ou de technicité pour chaque catégorie. Pour chaque groupe de fonction, une définition est apportée pour mieux appréhender le niveau de fonction attendu.

|                    |           |  |
|--------------------|-----------|--|
| <b>Catégorie A</b> | <b>G1</b> | Fonctions stratégiques avec des missions d'arbitrage et de décisions dont les responsabilités engagent fortement la collectivité. Pilotage des services et du comité stratégique et comité de direction.   |
|                    | <b>G2</b> | Fonctions de directeur ou encadrement d'une structure avec une très grande transversalité du domaine d'activité et/ou ayant un impact déterminant pour la collectivité faisant un l'objet d'un reporting avant validation. Mission de conseil auprès des élus. Participation au comité stratégique.                                  |
|                    | <b>G3</b> | Fonctions d'encadrement, de conception, d'élaboration et de mise en œuvre des politiques publiques qui impliquent une forte expertise et des missions avec des enjeux importants pour la collectivité.   |
|                    | <b>G4</b> | Fonctions d'encadrement de proximité ou encadrement fonctionnel et/ou fonction de coordination et de pilotage avec la conduite de projet ou des missions d'expertise.<br>Fonctions ayant connaissance experte d'une activité particulière sans encadrement ou contribuant à la conception et à la conduite de missions d'importance. |

|             |    |  |  |
|-------------|----|--|--|
| Catégorie B | G1 | Fonctions avec de l'encadrement de proximité ou encadrement fonctionnel et/ou nécessitant un niveau d'expertise supérieur à G2 ou un rôle de conseil voire un rôle de référent.  |  |
|             | G2 | Fonctions nécessitant des connaissances avancées pour des tâches de gestion complexes, de coordination ou comportant de l'encadrement fonctionnel.                               |  |
|             | G3 | Fonctions sans encadrement nécessitant des connaissances généralistes ou avancées pour des tâches de gestion, d'application ou de contribution ou d'assistance à un responsable. |  |
| Catégorie C | G1 | Fonctions nécessitant des connaissances avancées et/ou une technicité particulière avec ou sans encadrement de proximité.  |  |
|             | G2 | Fonctions nécessitant des connaissances pour des tâches d'exécution et d'application.  |  |

### Article 4-2 : MONTANTS

Bénéficieront de l'IFSE et du CIA les cadres d'emplois et emplois énumérés ci-après.

Ces montants plafonds sont établis pour un agent à temps complet, et seront réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour ceux exerçant leur activité à temps non complet ou à temps partiel.

#### ♦ Filière administrative

| Cadre d'emplois des Attachés (A) |   |                                    |                                   |
|----------------------------------|---|------------------------------------|-----------------------------------|
| Groupes de Fonctions             | Emplois ou fonctions exercées   | Montant IFSE annuel maximum (brut) | Montant CIA annuel maximum (brut) |
| GF 1                             | <i>Directeur général de la collectivité (DGS)/Directeur général adjoint ou assimilé</i> | 36 210 €                           | 3 200 €                           |
| GF 2                             | <i>Directeur</i>  | 32 130 €                           | 2 850 €                           |
| GF 3                             | <i>Responsable de pôle/service /Adjoint au directeur de service</i>                     | 25 500 €                           | 2 250 €                           |
| GF 4                             | <i>Chargé de missions/de projets</i>  | 20 400 €                           | 1 800 €                           |

| Cadre d'emplois des Rédacteurs (B) |   |                                    |                                   |
|------------------------------------|---|------------------------------------|-----------------------------------|
| Groupes de Fonctions               | Emplois ou fonctions exercées   | Montant IFSE annuel maximum (brut) | Montant CIA annuel maximum (brut) |
| GF 1                               | <i>Responsable de pôle ou de service</i>  | 17 480 €                           | 1 200 €                           |
| GF 2                               | <i>Gestionnaire de dossiers avec expertise/Responsable de service adjoint/Chargé de missions/Chargé de la commande publique</i> | 16 015 €                           | 1 100 €                           |
| GF 3                               | <i>Gestionnaire de dossiers/Assistant de direction/Coordinateur</i>   | 14 650 €                           | 1 000 €                           |

| Cadre d'emplois des Adjoints administratifs (C) |  |                                    |                                   |
|---|--|------------------------------------|-----------------------------------|
| Groupes de Fonctions                            | Emplois ou fonctions exercées  | Montant IFSE annuel maximum (brut) | Montant CIA annuel maximum (brut) |
| GF 1  | <i>Responsable d'équipe/Adjoint au responsable /Gestionnaire de dossiers/Assistant administratif spécificité</i> | 11 340 €                           | 650 €                             |
| GF 2  | <i>Assistant administratif/ fonctions d'accueil</i>  | 10 800 €                           | 600 €                             |

♦ **Filière technique**

| Cadre d'emplois des Ingénieurs (A) |   |                                    |                                   |
|------------------------------------|---|------------------------------------|-----------------------------------|
| Groupes de Fonctions               | Emplois ou fonctions exercées   | Montant IFSE annuel maximum (brut) | Montant CIA annuel maximum (brut) |
| GF 1                               | <i>Directeur général de la collectivité (DGS)/Directeur général adjoint ou assimilé</i> | 36 210 €                           | 3 200 €                           |
| GF 2                               | <i>Directeur</i>  | 32 130 €                           | 2 850 €                           |
| GF 3                               | <i>Responsable de pôle-service / Adjoint au directeur de service</i>                    | 25 500 €                           | 2 250 €                           |
| GF 4                               | <i>Chef de projets/Chargé d'études</i>  | 20 400 €                           | 1 800 €                           |

| Cadre d'emplois des Techniciens (B) |   |                                    |                                   |
|-------------------------------------|---|------------------------------------|-----------------------------------|
| Groupes de Fonctions                | Emplois ou fonctions exercées   | Montant IFSE annuel maximum (brut) | Montant CIA annuel maximum (brut) |
| GF 1                                | <i>Responsable de service / Chargé d'études et/ ou de projets avec fortes responsabilités</i> | 17 480 €                           | 1 200 €                           |
| GF 2                                | <i>Chargé d'études et/ ou de projets</i>  | 16 015 €                           | 1 100 €                           |
| GF 3                                | <i>Technicien informatique / SIG /Gestionnaire de dossiers/ technicien</i>                    | 14 650 €                           | 1 000 €                           |

| Cadre d'emplois des Agents de maîtrise (C) |  |                                    |                                   |
|--|--|------------------------------------|-----------------------------------|
| Groupes de Fonctions                       | Emplois ou fonctions exercées  | Montant IFSE annuel maximum (brut) | Montant CIA annuel maximum (brut) |
| GF 1                                       | <i>Responsable d'équipe /Adjoint au responsable / Agent technique spécificités/ Agent de maintenance/Cuisinier</i> | 11 340 €                           | 800 €                             |
| GF 2                                       | <i>Agent technique spécificité/Agent technique</i>   | 10 800 €                           | 700 €                             |

| Cadre d'emplois des Adjoints techniques (C) |  |                                    |                                   |
|---|--|------------------------------------|-----------------------------------|
| Groupes de Fonctions                        | Emplois ou fonctions exercées  | Montant IFSE annuel maximum (brut) | Montant CIA annuel maximum (brut) |
| GF 1  | <i>Responsable d'équipe /Adjoint au responsable / Agent technique spécificités/ Agent de maintenance/Cuisinier</i> | 11 340 €                           | 650 €                             |
| GF 2  | <i>Agent technique/ Agent de crèche / Agent des écoles/Agent de restauration</i>                                   | 10 800 €                           | 600 €                             |

#### ♦ Filière médico-sociale

| Cadre d'emplois des Infirmiers en soins généraux, Puéricultrices (A) |   |                                    |                                   |
|--|---|------------------------------------|-----------------------------------|
| Groupes de Fonctions   | Emplois ou fonctions exercées                                   | Montant IFSE annuel maximum (brut) | Montant CIA annuel maximum (brut) |
| GF 1   | <i>Responsable de service</i>                                   | 19 480 €                           | 1 750 €                           |
| GF 2   | <i>Responsable d'équipe / Adjoint au responsable de service</i> | 15 300 €                           | 1 350 €                           |

| Cadre d'emplois des Auxiliaires de puériculture (B) |  |                                    |                                   |
|---|--|------------------------------------|-----------------------------------|
| Groupes de Fonctions                                | Emplois ou fonctions exercées                      | Montant IFSE annuel maximum (brut) | Montant CIA annuel maximum (brut) |
| GF 1  | <i>Auxiliaire de puériculture avec spécificité</i> | 9 000 €                            | 900 €                             |
| GF 2  | <i>Auxiliaire de puériculture</i>                  | 8 010 €                            | 800 €                             |

| Cadre d'emplois des ATSEM (C) |  |                                    |                                   |
|-------------------------------|--|------------------------------------|-----------------------------------|
| Groupes de Fonctions          | Emplois ou fonctions exercées  | Montant IFSE annuel maximum (brut) | Montant CIA annuel maximum (brut) |
| GF 1                          | <i>Responsable d'activité/ATSEM ayant des responsabilités particulières ou complexes</i> | 11 340 €                           | 650 €                             |
| GF 2                          | <i>ATSEM</i>   | 10 800 €                           | 600 €                             |

♦ **Filière sociale**

| Cadre d'emplois des Educateurs de Jeunes Enfants (A) |                                    |                                    |                                   |
|--|------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|
| Groupes de Fonctions                                 | Emplois ou fonctions exercées      | Montant IFSE annuel maximum (brut) | Montant CIA annuel maximum (brut) |
| GF 1   | <i>Responsable de service</i>      | 14 000 €                           | 1 750 €                           |
| GF 2   | <i>Responsable adjoint</i>         | 13 500 €                           | 1 200 €                           |
| GF 3   | <i>Educateur de jeunes enfants</i> | 13 000 €                           | 800 €                             |

♦ **Filière culturelle**

| Cadre d'emplois des Attachés de conservation du patrimoine et bibliothécaires (A) |  |                                    |                                   |
|---|--|------------------------------------|-----------------------------------|
| Groupes de Fonctions  | Emplois ou fonctions exercées                                | Montant IFSE annuel maximum (brut) | Montant CIA annuel maximum (brut) |
| GF 1  | <i>Responsable de Pôle Culturel / Responsable de Service</i> | 29 750 €                           | 2 250 €                           |
| GF 2  | <i>Chargé de mission</i>                                     | 27 200 €                           | 1 800 €                           |

| Cadre d'emplois des Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques (B) |   |                                    |                                   |
|---|---|------------------------------------|-----------------------------------|
| Groupes de Fonctions  | Emplois ou fonctions exercées                         | Montant IFSE annuel maximum (brut) | Montant CIA annuel maximum (brut) |
| GF 1  | <i>Responsable de service</i>                         | 16 720 €                           | 1 140 €                           |
| GF 2  | <i>Assistant de conservation / Médiateur culturel</i> | 14 960 €                           | 1 020 €                           |

| Cadre d'emplois des Adjoints du patrimoine (C) |  |                                    |                                   |
|--|--|------------------------------------|-----------------------------------|
| Groupes de Fonctions                           | Emplois ou fonctions exercées                        | Montant IFSE annuel maximum (brut) | Montant CIA annuel maximum (brut) |
| GF 1   | <i>Médiateur culturel</i>                            | 11 340 €                           | 650 €                             |
| GF 2   | <i>Agent de bibliothèque / Adjoint du patrimoine</i> | 10 800 €                           | 600 €                             |

♦ **Filière sportive**

| Cadre d'emplois des Educateurs des Activités Physiques et Sportives (B) |                               |                                    |                                   |
|---|-------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|
| Groupes de Fonctions  | Emplois ou fonctions exercées | Montant IFSE annuel maximum (brut) | Montant CIA annuel maximum (brut) |
| GF 1  | <i>Responsable de service</i> | 17 480 €                           | 1 200 €                           |
| GF 2  | <i>Responsable d'équipe</i>   | 16 015 €                           | 1 100 €                           |
| GF 3  | <i>ETAPS</i>                  | 14 650 €                           | 1 000 €                           |

## ♦ Filière animation

| Cadre d'emplois des Animateurs (B) |   |                                    |                                   |
|------------------------------------|---|------------------------------------|-----------------------------------|
| Groupes de Fonctions               | Emplois ou fonctions exercées   | Montant IFSE annuel maximum (brut) | Montant CIA annuel maximum (brut) |
| GF 1                               | <i>Responsable de service</i>   | 17 480 €                           | 1 200 €                           |
| GF 2                               | <i>Responsable d'équipe / Adjoint au responsable / Coordination d'un projet</i> | 16 015 €                           | 1 100 €                           |
| GF 3                               | <i>Animateur</i>  | 14 650 €                           | 1 000 €                           |

| Cadre d'emplois des Adjoints d'animation (C) |   |                                    |                                   |
|--|---|------------------------------------|-----------------------------------|
| Groupes de Fonctions                         | Emplois ou fonctions exercées             | Montant IFSE annuel maximum (brut) | Montant CIA annuel maximum (brut) |
| GF 1   | <i>Agent d'animation forte technicité</i> | 11 340 €                           | 650 €                             |
| GF 2   | <i>Agent d'animation</i>                  | 10 800 €                           | 600 €                             |

## ARTICLE 6 : ABROGATION DES DELIBERATIONS ANTERIEURES

Toutes dispositions antérieures portant sur des primes et indemnités sont abrogées pour les cadres d'emplois concernés par la présente délibération à la date d'effet de la présente délibération.

## ARTICLE 7 : DATE D'EFFET

Ce document prendra effet par la présente délibération au 1<sup>er</sup> Janvier 2026

## ARTICLE 8 : CREDITS BUDGETAIRES

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Ceci exposé et après en avoir débattu, le Conseil Municipal, à l'unanimité :

- ✿ **ABROGE** les délibérations Del.2019-V-144 du 7 octobre 2019 - Del.2022-I-9 du 26 janvier 2022 et Del.2023-XI-184 du 13 décembre 2023 relative à la mise en place du RIFSEEP au 1<sup>er</sup> Janvier 2026,
- ✿ **APPROUVE** la mise à jour du RIFSEEP telle que définie ci-dessus au 1<sup>er</sup> Janvier 2026 ;
- ✿ **AUTORISE** le maire ou, en cas d'empêchement, un adjoint à signer, au nom et pour le compte de la commune toutes pièces nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

**RH06-Mise à jour du RIFSEEP des agents de la filière police municipale et Abrogation de la délibération n° del 2024-XI-194 du 18 décembre 2024****Rapporteur : Madame Martine BRASSOUD, adjointe au maire**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique, et notamment ses articles L 714-1 et L 714-4 à L 714-13,

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°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 la délibération en date du 18 décembre 2024 n° del 2024-XI-194 relative à la mise en place du RIFSEEP des policiers municipaux,

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 7 novembre 2025 relatif à la mise à jour des agents de la filière police municipale

Le 1<sup>er</sup> janvier 2025, la collectivité a élargi aux agents de la filière police municipale le RIFSEEP se substituant à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement hormis celle exclues du dispositif et à l'exception des primes et indemnités cumulables.

Il est rappelé que ce régime indemnitaire se compose d'une part fixe, l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) et une part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés selon des critères définis par l'organe délibérant.

La collectivité s'est engagée à travailler sur la refonte du régime indemnitaire de l'ensemble des agents et plus particulièrement sur les plafonds de la part variable afin de permettre une meilleure valorisation des agents.

Il est donc proposé de modifier le régime indemnitaire des agents de la filière de la police municipale dans les conditions suivantes :

**1- La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement**

Elle 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 :

| Filière           | Cadre d'emplois                              | Taux  |
|-------------------|--|---|
| Police municipale | <i>Chefs de service de police municipale</i> | 32% du traitement soumis à retenue pour pension |
| Police municipale | <i>Agent de police municipale</i>            | 30% du traitement soumis à retenue pour pension |

**▪ *Périorodicité de versement***

Elle est versée mensuellement.

**▪ *Proratisation***

Le régime indemnitaire sera proratisé pour les agents travaillant à temps non complet ou autorisés à travailler partiel.

- **Conditions de réexamen**

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

- ▶ En cas de changement de fonctions (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) ;
- ▶ A minima, tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent ;
- ▶ En cas de changement de cadre d'emploi suite à une promotion, ou la réussite à un concours.

- **Modulation individuelle de l'ISFE du fait de certaines missions :**

Dans le respect des plafonds annuels réglementaires, le montant de l'ISFE pourra être augmenté pour tenir compte de sujétions particulières. Dès lors que l'agent occupe les missions ci-dessous énumérées, il verra le montant de son ISFE augmenter à due concurrence. Dès que cette activité prendra fin, il retrouvera son régime indemnitaire de base.

- **Intérim par un agent d'un collègue dont le temps de travail est au moins égal à 60% du temps complet, pour une période supérieure à 3 mois consécutifs :**

Le montant de l'ISFE spécifique « intérim » sera déterminé par l'autorité territoriale en tenant compte des fonctions habituelles de l'agent et des missions supplémentaires qui lui sont confiées au titre de cet intérim ainsi que du montant du régime indemnitaire versé à l'agent remplacé.

- **Conditions d'application en cas d'absence**

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 versement de l'ISFE :

**En cas de congé maladie ordinaire :** l'ISFE est maintenue (hors primes tenant compte des résultats et de la manière de servir) dans les mêmes proportions que le traitement, en cas de congé de maladie ordinaire (CMO).

**En cas de congé pour maladie professionnelle ou accident de service/accident du travail, reprise à temps partiel thérapeutique suite à l'un de ces événements :** l'ISFE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement.

**En cas de congé de longue maladie (CLM) et de congé de longue durée (CLD) :** le versement du régime indemnitaire est interrompu dès le placement en CLM ou CLD.

**En cas de congés annuels, de congés de maternité ou pour adoption, et de congé paternité :** l'ISFE est maintenue intégralement.

Néanmoins, la part fixe versée à l'agent pendant une période de congé de maladie ordinaire transformée de façon rétroactive en congé de longue maladie, de longue durée, ou de grave maladie, demeure acquise.

## 2- La part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement

- **Cadre général**

Il est instauré au profit des agents de la filière de la police Municipale une part variable tenant compte de l'engagement et de la manière de servir.

Son montant est variable et son versement est facultatif. Il vient reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.

Le montant maximal de la part variable ne peut excéder les montants maximaux tels que définis dans les arrêtés interministériels en vigueur.

Le versement de la part variable est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent. Il est proratisé au temps de travail de l'agent.

- **Plafond de la part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement dans la limite des montants suivants**

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 :

| Filière           | Cadre d'emplois                              | Montant annuels bruts maximum |
|-------------------|--|-------------------------------|
| Police municipale | <i>Chefs de service de police municipale</i> | 2 850 €                       |
|                   | <i>Agent de police municipale</i>            | 1 200 €                       |

- **Périorodicité de versement**

La part variable fera l'objet d'un versement annuel au cours du 1<sup>er</sup> trimestre de l'année n+1.

Ce complément n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre.

La part variable n'est versée qu'aux agents justifiant d'un temps de présence effectif au sein de la collectivité d'au moins **quatre mois** dans l'année civile précédent l'entretien annuel, permettant l'évaluation de son engagement professionnel et de sa manière de servir.

- **Modalités de mise en œuvre de la part engagement individuel**

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution de la part variable sont appréciés au regard des critères suivants :

- L'investissement individuel (c'est-à-dire la contribution quantitative et qualitative individuelle au service public),
- L'implication dans l'exercice de ses missions,
- L'implication dans les projets du service,
- La réalisation des objectifs de l'année,
- 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,
- Le sens du service public,
- La rigueur et le respect des règles,
- Les aptitudes à l'encadrement le cas échéant.

Le montant versé à l'agent est compris entre 0 et 100% de ce montant maximal, en fonction de :

- son engagement professionnel dans ses missions au service des usagers externes ou internes ;
- la qualité de sa collaboration professionnelle en interne et avec les partenaires, en prenant en compte son environnement professionnel.

Les montants du CIA seront proratisés, dans les mêmes conditions que le traitement, pour les agents à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Par ailleurs, l'engagement professionnel et la manière de servir des agents sont pris en compte pour l'attribution de la part variable.

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N-1.

Il sera tenu compte des projets exceptionnels menés par l'agent au cours de l'année de référence ainsi que des contraintes de son service d'appartenance (absentéisme, projet nouveau...).

La part d'engagement individuelle pourra être attribuée aux agents relevant des cadres d'emplois dans la limite des plafonds définis eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent.

La collectivité pourra ne pas verser la part variable si la durée de l'absence ne permet pas une appréciation pertinente de l'engagement et de la manière de servir nécessaires pour son versement.

#### ■ ***Dispositions communes aux deux indemnités***

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 attribuées dans les conditions fixées par le décret du 14 janvier 2002 susvisé ;
- Des primes et indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret du 12 juillet 2001 susvisé.

#### ■ ***Dispositif de sauvegarde***

En vertu de l'article 7 du décret n°2024-614 du 26 juin 2024, si lors de la première application de l'IFSE, le montant indemnitaire mensuel perçu par le fonctionnaire après l'application des deux parts est inférieur à celui perçu au titre du régime indemnitaire antérieur, à l'exclusion de tout versement de caractère exceptionnel, ce montant précédemment perçu sera conservé à titre individuel et au titre de la part variable au-delà du pourcentage dans la limite du plafond défini par l'organe délibérant.

#### ■ ***Revalorisation***

Les primes et indemnités feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants ou taux ou les corps de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

#### ■ ***Crédits budgétaires***

Les crédits correspondants seront inscrits au budget.

**Madame Brigitte BOISSON** ajoute que ce dossier a été bien travaillé en groupe de travail avec la délégué syndicale et les membres du personnel, elle remercie Madame PUT DE GIULI.

Ceci exposé et après en avoir débattu, le Conseil Municipal, à l'unanimité :

- ❶ **ABROGE** la délibération en date du 18 décembre 2024 n° del 2024-XI-194 relative à la mise en place du RIFSEEP des policiers municipaux au 1<sup>er</sup> Janvier 2026 ;
- ❷ **APPROUVE** la mise à jour du RIFSEEP des agents de la filière police municipale telle que définie ci-dessus au 1<sup>er</sup> Janvier 2026 ;
- ❸ **AUTORISE** le maire ou, en cas d'empêchement, un adjoint à signer, au nom et pour le compte de la commune toutes pièces nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

**SPO01 Règlement intérieur des équipements sportifs****Rapporteur : Madame Brigitte BOISSON, adjointe au Maire**

La Commune de Faverges-Seythenex disposent de nombreux équipements sportifs sur son territoire qui sont mis à disposition des associations et établissements scolaires. La construction d'un nouveau complexe sportif vient conforter et consolider la dynamique sportive locale.

Les gymnases et salles sportives disposent d'un règlement d'utilisation, ce qui n'est pas le cas des stades.

Il est proposé d'adopter un règlement unique qui s'applique à tous les équipements sportifs de la commune hors équipements en accès libre.

Ce règlement vise à harmoniser les conditions de mise à disposition des équipements et à permettre une meilleure compréhension de celles-ci par les utilisateurs. Les pratiques sportives ont évolué. Il est aujourd'hui nécessaire de fixer un cadre général qui apporte une réponse à des situations et problématiques ponctuelles.

**Ceci exposé et après en avoir débattu, le Conseil Municipal, à l'unanimité :**

- ✿ APPROUVE le nouveau règlement intérieur des équipements sportifs communaux joint en annexe
- ✿ AUTORISE le Maire ou, en cas d'empêchement, un Adjoint ayant délégation, à signer, au nom et pour le compte de la commune, cette convention.

**Discussions :**

**Madame Christiane LECUYER** demande si des particuliers utilisent des stades

**Madame Brigitte BOISSON** confirme et explique que des particuliers utilisent les stades, le sautoir sans accord de la commune. Il y a eu également des SDF dans les tribunes.

**ASSOC01 Convention de mise à disposition de l'ancienne école de Frontenex à l'association « Les Amis de Frontenex »****Rapporteur : Madame Brigitte BOISSON, adjointe au Maire**

La Commune souhaite soutenir les associations de son territoire dans la réalisation de leurs activités. Elle est propriétaire du bâtiment de l'ancienne école de Frontenex située route de Tamié.

L'Association « les amis de Frontenex » propose à ses adhérents des animations et des activités œuvrant au maintien de la mémoire des traditions du village de Frontenex.

Il est proposé de mettre à disposition de l'association un local afin de permettre le déploiement de son activité.

La commune souhaite également harmoniser les conventions de mise à disposition de locaux aux associations en proposant un document ayant un socle commun.

Les locaux sont mis à disposition de l'Association à titre gratuit.

**Ceci exposé et après en avoir débattu, le Conseil Municipal, à l'unanimité :**

- ✿ APPROUVE la convention ci-jointe de mise à disposition à titre gratuit d'une partie du bâtiment de l'ancienne école de Frontenex à l'association « Les Amis de Frontenex ».
- ✿ AUTORISE le Maire ou, en cas d'empêchement, un Adjoint ayant délégation, à signer, au nom et pour le compte de la commune, cette convention.

**ST01- Convention d'autorisation de voirie et d'entretien - Route de Tamié / RD 12 dans la traversée de Verchères****Rapporteur : Monsieur Marc BRACHET, Adjoint au Maire**

Dans le cadre de l'aménagement et de la sécurisation de la Route Départementale 12 dite route de Tamié dans la traversée de Verchères, sur le territoire de Faverges-Seythenex, la Commune a sollicité le Conseil Départemental de la Haute-Savoie sur les dispositions techniques de ce projet.

En vertu de l'avis favorable rendu lors de la Commission Permanente en date du 25 août 2025, il convient d'établir une convention pour définir les modalités techniques et administratives liées à la réalisation de cet aménagement.

La convention a pour objet principal de préciser :

- Les caractéristiques de l'ouvrage à réaliser :
  - o La création d'un plateau surélevé d'une longueur de 35 mètres linéaires environ sur la RD12 au niveau du carrefour avec le chemin du Crêt ;
  - o La démolition des caniveaux de type CC2 existants et la création de regards à grille pour rétablir la collecte et la gestion des eaux de ruissellement ;
  - o La réalisation du marquage routier pour signaler le plateau, délimiter les voies de circulation et matérialiser le cheminement piéton ;
  - o La mise en place de la signalisation verticale adaptée.
- Le coût prévisionnel des travaux s'élève à 52 740,12 € TTC ;
- La maîtrise d'ouvrage est assurée par la Commune ;
- La répartition des charges d'entretien et d'exploitation entre la Commune et le Département lors de la mise en service.

**Discussions :**

Monsieur Yves CREPEL indique que les travaux ont bien été menés et réalisés. Il s'étonne que la convention intervienne en cours de chantier.

Ceci exposé et après en avoir débattu, le Conseil Municipal, à l'unanimité :

- ❖ APPROUVE le contenu de la convention entre la Commune et le Département, jointe en annexe, qui définit les modalités techniques et administratives liées à l'aménagement et à la sécurisation de la Route Départementale 12 dite route de Tamié dans la traversée de Verchères, sur le territoire de Faverges-Seythenex ;
- ❖ AUTORISE Monsieur le Maire ou, en cas d'empêchement, un Adjoint, à signer, au nom et pour le compte de la Commune toutes pièces nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

**ST02-Convention relative à la demande de remboursement partiel de la Taxe Intérieure de Consommation sur les Produits Energétiques (TICPE) - gazole utilisé pour l'aménagement et l'entretien des pistes et routes dans les massifs montagneux****Rapporteur : Monsieur le Maire**

Monsieur le Maire informe que la Commune de Faverges-Seythenex peut faire une demande de remboursement partiel de la Taxe Intérieure de Consommation sur les Produits Énergétiques (TICPE).

En effet, en application de l'article 265 septies du Code des Douanes, les entreprises et collectivités utilisant des véhicules routiers de 7,5 tonnes et plus, destinés au transport de marchandises, peuvent bénéficier, sur demande, d'un remboursement partiel de la TICPE sur la base de leurs consommations totales de gazole.

Les services de la Commune de Faverges-Seythenex consomment du gazole dans le cadre des activités d'aménagement et d'entretien des chemins et routes dans les massifs montagneux. Cela concerne le déneigement des voies ouvertes à la circulation publique.

Les véhicules utilisés pour ces opérations remplissent les conditions requises (poids, usage professionnel, circulation sur route, immatriculation dans un pays de l'union Européenne (UE) ; carburant acheté en France...) ouvrent droit au remboursement.

A titre informatif, le montant du remboursement est de l'ordre de 41,66 €/hL. La consommation moyenne de gazole pour les opérations de déneigement durant la saison hivernale 2024/2025 est estimée à environ 11 470 litres. Il est également possible d'effectuer une demande de remboursement rétroactive.

Les demandes de remboursement s'effectuent sur la plateforme SIDECAR WEB.

Pour se faire il est nécessaire de créer un compte utilisateur sur le site douane.gouv.fr et de transmettre une convention.

**Ceci exposé et après en avoir débattu, le Conseil Municipal, à l'unanimité :**

- ✿ **APPROUVE** la signature de la convention d'adhésion et d'habilitation au service en ligne SIDECAR Web hors exploitants taxi établis en France, ainsi que toutes les pièces y afférent et à demander les remboursements correspondants.
- ✿ **AUTORISE** Monsieur le Maire ou, en cas d'empêchement, un adjoint à signer, au nom et pour le compte de la Commune les conventions, avenants et toutes pièces nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

### **ST03 Etat d'assiette des coupes de bois à marquer pour la Forêt Sectionale de Seythenex-Couchant au titre de l'année 2026**

**Rapporteur : Monsieur Jean-Pierre PORTIER, Adjoint au Maire**

L'Office National des Forêts se propose de marteler et de mettre en vente au titre de l'année 2026 dans la Forêt Sectionale de Seythenex-Couchant :

| Parcelles | Volume présumé réalisable (m <sup>3</sup> ) | Surface de coupe (ha) | Mode de vente prévu par l'ONF           |
|-----------|---|-----------------------|---|
| 1         | 252   | 4,5                   | Vente sur pied avec mise en concurrence |
| 2         | 217   | 4,5                   | Vente sur pied avec mise en concurrence |
| 9         | 377   | 6,9                   | Vente sur pied avec mise en concurrence |

L'Office National des Forêts a prévu de réunir les deux parcelles voisines (1 et 2) pour les proposer ensemble lors d'une même vente.

Le mode de commercialisation pourra être revu en fonction du marché et de l'offre de bois en accord avec la municipalité et la Section.

**Ceci exposé et après en avoir débattu, le Conseil Municipal, à l'unanimité :**

- ✿ **APPROUVE** cette proposition de martelage des bois pour l'année 2026, pour la forêt Sectionale de Seythenex-Couchant, d'une part et d'exiger que la destination des coupes soit conforme aux indications, d'autre part, selon le tableau ci-joint ;
- ✿ **AUTORISE** Monsieur le Maire ou, en cas d'empêchement, un adjoint ayant cette délégation, à signer, au nom et pour le compte de la Commune, toutes pièces nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

**II - DECISIONS PRISES PAR DELEGATIONS – INFORMATION DU CONSEIL MUNICIPAL**

|               |           |  |
|---------------|-----------|--|
| <b>D.2025</b> | <b>46</b> | Demande de subvention au Conseil Départemental pour le financement de travaux de réhabilitation de l'éclairage du stade Madrid   |
| <b>D.2025</b> | <b>47</b> | Bail de chasse aux ACCA de Faverges et Seythenex   |
| <b>D.2025</b> | <b>48</b> | Contrats de cession de droits d'occupation de longue durée – Amodiation de places de stationnement   |
| <b>D.2025</b> | <b>49</b> | Dépôt du dossier d'Autorisation de Travaux dans un Etablissement Recevant du Public relatif à l'aménagement d'un local associatif pour l'Epinette dans le bâtiment « les Cristalines » |
| <b>D.2025</b> | <b>50</b> | Exercice du droit de préemption sur un bien bâti situé sur la parcelle cadastrée section D n°6765 sise au 123 Avenue de Horgen   |
| <b>D.2025</b> | <b>51</b> | Mise à disposition d'un logement à titre précaire  |
| <b>D.2025</b> | <b>52</b> | Annulation de la décision n°D.2025-33 du 30 juin 2025 ayant pour objet attribution d'un bail professionnel pour un local communal à usage de cabinet médical                           |

**Questions diverses :**

**Monsieur Yves CREPEL** prend la parole,

« Depuis la délibération du Conseil Municipal du 6 septembre 2023 et un arrêté municipal du 2 octobre 2023, l'aire de camping-car est fermée définitivement.

Suite à une de nos propositions, l'aire avait été réouverte pour l'été 2024 au grand plaisir des touristes camping caristes. Malheureusement cela n'a pas été fait pour l'été 2025.

Quel est le statut de cette zone où rien ne s'est passé depuis 2 ans ?

Suivant la réponse, pourquoi ne pas la laisser ouverte en attendant ? »

**Réponse de M Brachet à la question diverse de Rassembler & Agir :**

**Monsieur Marc BRACHET** prend la parole :

« Concernant votre question sur le statut de cette aire, je vous rappelle que nous avons changé sa destination suite, d'une part, à la délibération en Conseil Municipal en date du 6 septembre 2023 déclassant la parcelle, puis, d'autre part, suite au vote en Conseil Communautaire du 5 juin dernier portant modification n°2 du PLUi. Zonée auparavant UBx (habitation), est devenue UXm, c'est à dire une zone urbaine à vocation d'activités économiques médicales et paramédicales. À travers votre question, je comprends parfaitement que la fermeture de l'aire de camping-cars suscite des interrogations. Il est toujours difficile de faire évoluer un espace qui a longtemps servi à un usage connu des habitants. Cependant, la décision que nous avons prise s'inscrit dans une vision d'ensemble pour l'avenir de notre territoire et de ses services à la population. D'abord, il faut rappeler quelques constats :

- L'aire n'était pas utilisée uniquement par des touristes de passage, comme cela avait été pensé à l'origine, mais principalement par des personnes qui demeuraient là à l'année et dont c'est le mode de vie ; elle était aussi utilisée accessoirement par quelques habitants venant vidanger ou faire le plein d'eau gratuitement.
- Cette situation, bien que souvent paisible, ne correspondait pas à la vocation touristique du lieu et soulevait régulièrement des problèmes de voisinage, certains usagers partant travailler, laissant leurs chiens attachés à la journée avec les nuisances qu'on imagine bien.

- Enfin, son emplacement, à l'entrée de ville, ne contribuait pas à l'image accueillante et dynamique que nous souhaitons donner de notre commune.

Nous avons donc fait le choix de flécher cette parcelle pour accueillir à termes un **pôle de santé pluridisciplinaire**, un équipement structurant et attendu qui répond à un besoin essentiel des habitants : l'accès aux soins. Ce projet s'accompagne d'une **requalification complète de l'entrée de ville**, afin de la rendre plus attractive et valorisante.

Concernant la question des **retombées économiques**, il est important de préciser qu'il n'y a **aucune perte pour nos commerces locaux**. L'aire existante n'était pas génératrice d'activité économique, puisque ses occupants vivaient sur place à l'année.

En revanche, la future aire d'accueil qui sera réalisée à Saint Ferréol à la fin de l'année, aura, elle, une **vocation touristique réelle** : les usagers seront des visiteurs de passage, elle sera équipée de bornes électriques, et située dans un cadre agréable et ombragé.... Et comme cette nouvelle aire ne disposera pas de commerces sur place, ses camping-caristes viendront naturellement faire leurs achats et consommer dans nos commerces et nos restaurants. Par ailleurs, l'aire de Saint Ferréol sera payante, il serait ainsi inconvenant de proposer sur Faverges une aire gratuite. Nous sommes également des élus communautaires et nous devons avoir une action cohérente et de territoire.

Ainsi, loin d'affaiblir notre tissu économique, ce projet permettra au contraire de **mieux orienter les flux touristiques** et de **renforcer l'attractivité** du centre-bourg, tout en apportant un nouveau service public de santé à la population. Notre démarche n'est donc pas une fermeture, mais une **évolution raisonnée**, tournée vers l'intérêt collectif et l'avenir de la commune. Si nous envisagions une réouverture, le statut de la zone repasse automatiquement en « domaine public » ce qui impose à nouveau lors du projet de re désaffecter et déclasser du domaine public. Aussi nous avons acter sa fermeture. »

**Monsieur Yves CREPEL** souhaite faire une remarque sur un autre sujet.

« Pour la cérémonie du 11 novembre, nous avons eu la joie de la présence de tous les adjoints sans exceptions et nous pouvons vous en féliciter. Régulièrement, vous nous rappelez Monsieur Le Maire, qu'il faut être respectueux de la démocratie et des lois de notre pays et nous en sommes également plus que convaincus. Vous allez peut-être juger cela comme un détail, mais un point m'a interloqué ce 11 novembre et comme vous le savez je tiens à vérifier les informations avant de prendre la parole : le sujet est le port des écharpes par les adjoints.

Sauf erreur de ma part, mais Monsieur le DGS pourra confirmer ou infirmer cette règle.

Le décret n° 2000-1250 du 18 décembre 2000, modifiant l'article D 2122-4 du Code Général des Collectivités, rappelait les règles du port de l'écharpe tricolore. Le texte précise que les adjoints au Maire peuvent porter l'écharpe dans leurs fonctions d'officier de police judiciaire et d'officier d'état civil et lorsqu'ils remplacent ou représentent le maire. Il est ajouté : Ce qui exclut le port de l'écharpe en dehors de ces circonstances et notamment dans les cérémonies publiques en présence du maire.

Ce 11 novembre : 7 adjoints sur 8 portaient leur écharpe tricolore et ceci en présence du maire : la règle n'a donc pas été appliquée. Seul un adjoint répondait à cette règle.

Nous sommes étonnés que vous ne connaissiez pas cette règle : La présence des adjoints est bien sûr à féliciter mais le port de l'écharpe montre donc votre invraisemblable non connaissance des lois de notre pays. »

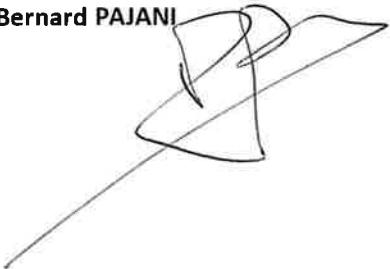
**Monsieur le Maire** répond à Monsieur Yves CREPEL qu'il a certainement raison en terme réglementaire même s'il regrette l'aspect symbolique que cela représentait.

**Madame Christine DUMONT-THIOLIERE** prend acte, elle s'étonne néanmoins que Monsieur Yves CREPEL ne remarque ce point que le 11 Novembre 2025.

**Monsieur le Maire** remercie la presse et l'assemblée, le Directeur Général et les services.

La séance est levée à 20h15.

**Le secrétaire de séance,**  
**Bernard PAJANI**



**Monsieur le Maire,**  
**Jacques DALEX**