

## **PROCÈS VERBAL ET DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL DU 18 mars 2025**

L'an deux mil vingt-cinq, dix-huit mars à 19 heures, le Conseil Municipal dûment convoqué, s'est réuni à la Mairie, sous la présidence de Madame Marie-France DEVILLERVAL, Maire.

**Date de convocation : 06 mars 2025**

**Nombre de Conseillers en exercice : 18**

**Nombre de Conseillers présents : 13**

**Nombre de Conseillers votants : 17**

**Étaient présents :** Marie-France DEVILLERVAL, Monsieur Pierre BOS, Madame Micheline DUONG, Monsieur Gérard LEGER, Monsieur Dominique DUVAL, Monsieur Alain LEGOIX, Madame Anita PILAIN, Monsieur Joël TOLU, Monsieur Julien GIFFARD, Madame Stéphanie BOULENGER, Monsieur Nicolas BAGUET, Monsieur Jean-Marc GOEMAERE, Madame Maud GARRET

**Étaient absents excusés :** Madame Maria LECUIR donne pouvoir à Marie-France DEVILLERVAL, Monsieur Alain DEPARIS donne pouvoir à Monsieur Joël TOLU, Madame Nathalie CHABBERT donne pouvoir à Monsieur Julien GIFFARD, Monsieur Jean-Noël CANU donne pouvoir à Madame Maud GARRET, Monsieur Yannick BUISSON ne donne pas de pouvoir

Madame Stéphanie BOULENGER est nommée secrétaire de séance.

Le compte-rendu du Conseil Municipal du 11 février 2025 est approuvé à l'unanimité.

### **1. Compte-rendu des commissions**

- Commission Communale des Impôts Direct le 17 février 2025, cette commission comprend des habitants de la commune, les taxes locales.
- Commission fêtes et cérémonies le 03 mars 2025, foire à tout dimanche 13 avril :
  - Réservation, traçage, chacun connaît son poste afin que tout se passe pour le mieux ;
  - La météo ?
  - Rendez-vous mercredi 19 mars à 10h00 avec les forains pour la fête patronale
- Commission budget le 11 mars 2025.

### **2. Intervention d'un archiviste auprès du CDG76 (Délibération 2025-07)**

L'été 2023, le Centre de Gestion 76 est venu sur place pour démarrer l'archivage qui comptabilisait 110 mètres linéaires. Il était prévu qu'il y ait 2 interventions, 1 sur l'été 2023 et la 2<sup>ème</sup> sur 2024.

Malheureusement en 2024, le CDG76 n'a pas pu intervenir.

L'intervention aura lieu cette année 2025 courant 2<sup>ème</sup> trimestre pour une durée de 15 jours.

Le montant HT pour cette opération s'élève à 4 470 €, une subvention auprès du Département de la Seine-Maritime pourra intervenir à hauteur de 50% comme en 2023.

Le Conseil Municipal, délibère, et autorise Mme Le Maire à signer le devis et à faire la demande de subvention auprès du Département de la Seine-Maritime.

Vote : Pour : 17

Contre :

Abstention :

### **3. Révision du RIFSEEP dans sa globalité (Délibération 2025-08)**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment ses articles L712-1, L714-4 à L714-13 ;

Vu le décret n° 2014-513 modifié du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique d'État ;

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 modifié relatif au régime indemnitaire de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

Vu les tableaux d'équivalence entre les corps de l'État et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale et les arrêtés permettant l'application du RIFSEEP aux cadres d'emplois concernés, annexés au décret n°91-875 du 6 septembre 1991 susvisé ;

Vu la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP ;

Vu la saisine du Comité Social Territorial en date du 24 février 2025

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'État est transposable à la fonction publique territoriale. Il se compose :

- D'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSEE) ;
- D'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis :

- les indemnités pour travail de nuit, dimanche ou jour férié
- les indemnités horaires pour travail supplémentaire

#### **I. Bénéficiaires**

La prime pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public. Les agents de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

#### **II. Modalités de versement**

Le versement de l'IFSE est versé mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué. Il est proratisé dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Le versement du CIA est versé annuellement. Il est proratisé dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

#### **III. Montants de référence**

Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite des plafonds prévus précisés par arrêtés ministériels.

Les fonctions d'un cadre d'emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- 1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;

2° Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;

3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

A chaque groupe de fonctions correspond un montant plafond annuel maximum.

| <b>FILLIERE ADMINISTRATIVE</b>                                                |                                                  |                 |                |
|-------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|-----------------|----------------|
| Groupe                                                                        | Emplois                                          | IFSE maximal/an | CIA maximal/an |
| <b>Groupe de fonctions pour la cadre d'emploi des ATTACHÉS</b>                |                                                  |                 |                |
| Groupe 1                                                                      | Responsable urbanisme                            | 13 300 €        | 1 995 €        |
| <b>Groupe de fonctions pour le cadre d'emploi des REDACTEURS</b>              |                                                  |                 |                |
| Groupe 1                                                                      | Secrétaire générale de mairie                    | 12 800 €        | 1 536 €        |
| Groupe 2                                                                      | Agent d'accueil                                  | 11 800 €        | 1 416 €        |
| <b>Groupe de fonctions pour le cadre d'emploi des ADJOINTS ADMINISTRATIFS</b> |                                                  |                 |                |
| Groupe 1                                                                      | Secrétaire générale de mairie<br>Agent comptable | 11 300 €        | 1 130 €        |
| Groupe 2                                                                      | Chargée de communication / Agent<br>d'accueil    | 10 800 €        | 1 080 €        |

| <b>FILLIERE MEDICO-SOCIALE</b>                              |         |                 |                |
|-------------------------------------------------------------|---------|-----------------|----------------|
| Groupe                                                      | Emplois | IFSE maximal/an | CIA maximal/an |
| <b>Groupe de fonctions pour la cadre d'emploi des ATSEM</b> |         |                 |                |
| Groupe 1                                                    | ATSEM   | 11 300 €        | 1 130 €        |

| <b>FILLIERE TECHNIQUE</b>                                                 |                                                |                 |                |
|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|-----------------|----------------|
| Groupe                                                                    | Emplois                                        | IFSE maximal/an | CIA maximal/an |
| <b>Groupe de fonctions pour la cadre d'emploi des TECHNICIENS</b>         |                                                |                 |                |
| Groupe 1                                                                  | Responsable adjoint des services<br>techniques | 12 300 €        | 1 476 €        |
| <b>Groupe de fonctions pour le cadre d'emploi des AGENTS DE MAITRISE</b>  |                                                |                 |                |
| Groupe 1                                                                  | Responsable des services<br>techniques         | 12 300 €        | 1 476 €        |
| <b>Groupe de fonctions pour le cadre d'emploi des ADJOINTS TECHNIQUES</b> |                                                |                 |                |
| Groupe 1                                                                  | Cuisinier                                      | 11 300 €        | 1 130 €        |
| Groupe 2                                                                  | Agent technique polyvalent, ...                | 10 800 €        | 1 080 €        |

Les attributions individuelles feront l'objet d'un arrêté de l'autorité territoriale.

#### **IV. Sort de l'IFSE en cas d'absence**

L'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement pour les congés suivants :

- Congés annuels,
- Congé de maternité,
- Congé de naissance,
- Congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption,
- Congé d'adoption,
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

L'IFSE est également maintenue dans les mêmes proportions que le traitement pour les congés suivants :

- Congé de maladie ordinaire (CMO),
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS),
- Temps partiel thérapeutique (TPT),

- Période préparatoire au reclassement.

L'IFSE est maintenue en cas de de congé de longue maladie (CLM) ou de congé grave maladie (CGM) dans les proportions suivantes :

- 33% la première année ;
- 60 % les deuxièmes et troisièmes années.

Le régime indemnitaire n'est pas maintenu en cas de congé de longue durée (CLD).

#### V. Réexamen

Ce montant fait l'objet d'un réexamen obligatoire mais sans revalorisation automatique :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

#### VI. Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir – CIA

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un coefficient de prime appliqué au montant de base et pouvant varier de 0 à 100%.

Ce coefficient sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle, lors de l'information du tableau suivant en présence de l'agent, selon les modalités suivantes :

| <i>Critères</i>                                              | <i>Sans objet</i> | <i>A améliorer</i> | <i>En voie d'acquisition</i> | <i>Acquis</i> | <i>Maîtrisé</i> | <i>Commentaire</i> |
|--------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------|------------------------------|---------------|-----------------|--------------------|
| <b>Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs</b> |                   |                    |                              |               |                 |                    |
| Implication dans le travail                                  |                   |                    |                              |               |                 |                    |
| Assiduité, disponibilité                                     |                   |                    |                              |               |                 |                    |
| Rigueur, respect des délais et des échéances                 |                   |                    |                              |               |                 |                    |
| Respect de l'organisation collective du travail              |                   |                    |                              |               |                 |                    |
| Initiative, organisation, anticipation                       |                   |                    |                              |               |                 |                    |
| <b>Compétences professionnelles et techniques</b>            |                   |                    |                              |               |                 |                    |
| Compétences techniques de la fiche de poste                  |                   |                    |                              |               |                 |                    |
| Connaissance de l'environnement professionnel                |                   |                    |                              |               |                 |                    |
| Respects des règles, normes et procédures                    |                   |                    |                              |               |                 |                    |
| Qualité d'expression écrite et orale                         |                   |                    |                              |               |                 |                    |
| Réactivité et adaptabilité                                   |                   |                    |                              |               |                 |                    |
| Capacité à entretenir et développer ses compétences          |                   |                    |                              |               |                 |                    |

| Qualités relationnelles                                                                                                     |  |  |  |  |  |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| Avec la hiérarchie (élus et/ou responsables)                                                                                |  |  |  |  |  |  |
| Avec les partenaires, les usagers,...                                                                                       |  |  |  |  |  |  |
| Travail en équipe                                                                                                           |  |  |  |  |  |  |
| Écoute                                                                                                                      |  |  |  |  |  |  |
| Esprit d'ouverture au changement                                                                                            |  |  |  |  |  |  |
| <b>Capacités d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant à exercer des fonctions d'un niveau supérieur (Cat A et B)</b> |  |  |  |  |  |  |
| Animer une équipe                                                                                                           |  |  |  |  |  |  |
| Organiser                                                                                                                   |  |  |  |  |  |  |
| Déléguer et contrôler                                                                                                       |  |  |  |  |  |  |
| Faire des propositions                                                                                                      |  |  |  |  |  |  |
| Former, transmettre son savoir                                                                                              |  |  |  |  |  |  |
| Prendre et faire appliquer des décisions                                                                                    |  |  |  |  |  |  |
| Prévenir et arbitrer les conflits                                                                                           |  |  |  |  |  |  |
| Faire circuler les informations nécessaires à l'efficacité collective de l'équipe et à l'efficacité individuelle des agents |  |  |  |  |  |  |
| Mobiliser et valoriser les compétences individuelles et collectives                                                         |  |  |  |  |  |  |

Il est attribué 1 point à l'agent chaque fois qu'il a une compétence acquise et 2 points pour une compétence maîtrisée. Une bonification de points peut être accordée par le Maire lors de circonstances particulières ayant entraîné un engagement exceptionnel des agents. Les points sont totalisés.

| Il pourra être attribué à l'agent % du CIA : | Catégorie C | Catégories A et B |
|----------------------------------------------|-------------|-------------------|
| 25 % à partir de                             | 10 points   | 20 points         |
| 50 % à partir de                             | 18 points   | 30 points         |
| 75 % à partir de                             | 26 points   | 40 points         |
| 100 % à partir de                            | 30 points   | 47 points         |

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité,

### DECIDE

**Article 1<sup>er</sup>** : De réviser la prime de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel versée selon les modalités définies ci-dessus à partir du 1<sup>er</sup> avril 2025.

**Article 2** : D'autoriser le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime dans le respect des principes définis ci-dessus.

**Article 3** : De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.

**Article 4 :** La présente délibération remplace et annule dès son entrée en vigueur les précédentes dispositions relatives au régime indemnitaire du personnel.

Vote : Pour : 17

Contre :

Abstention :

#### **4. Instauration du régime indemnitaire Police Municipal (Délibération 2025-09)**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la fonction publique, et notamment l'article L.714-13,

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 11 avril 2019, instaurant le régime indemnitaire Policier Municipal ;

Vu la saisine du Comité Social Territorial en date du 24 février 2025,

Mme Le Maire rappelle au Conseil Municipal qu'en application de l'article L.714-13 du Code général de la fonction publique, les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes-champêtres bénéficient d'un régime indemnitaire spécifique qui ne relèvent pas du régime indemnitaire général dénommé « RIFSEEP » attribué aux autres cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Un nouveau régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la filière police municipale a été institué par le décret n°2024-614 du 26 juin 2024, prenant la dénomination d'I.S.F.E. (indemnité spéciale de fonction et d'engagement).

L'I.S.F.E. remplace le précédent régime indemnitaire, dont bénéficiaient jusqu'ici les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la filière police municipale, composé de l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.) et de l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions (I.S.M.F.).

Considérant qu'il appartient au Conseil Municipal d'instaurer l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement et de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour les cadres d'emplois concernés et d'abroger la ou les délibération(s) instaurant l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) et l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions (ISMF)

**Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide :**

##### **Article 1 :**

D'instaurer l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement à compter du 1<sup>er</sup> avril 2025

##### **Article 2 : Bénéficiaires**

D'instaurer l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement au bénéfice des agents relevant des cadres d'emplois suivants :

- *Garde champêtre chef et chef principal*
- *Brigadier-Chef principal*

- Chef de police municipal
- Chef de service de police municipal
- Chef de service de police municipale principal de 2<sup>ème</sup> classe et de 1<sup>ère</sup> classe

### Article 3 : Modalités et conditions d'attribution

L'ISFE est constituée d'une part fixe et d'une part variable, déterminées dans les conditions suivantes :

- La part fixe de l'ISFE est calculée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel,
- La part variable de l'ISFE est fixée dans la limite de montants réglementaires.

Il est ainsi fixé les taux et montants comme suit :

| Cadres d'emploi                       | Part fixe ( <i>dans la limite des taux suivants</i> ) | Part variable ( <i>dans la limite des montants suivants</i> ) |
|---------------------------------------|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| Chefs de service de police municipale | 32%                                                   | 7000€                                                         |
| Agents de police municipale           | 30%                                                   | 5000€                                                         |
| Gardes champêtres                     | 30%                                                   | 5000€                                                         |

La part variable de l'ISFE tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir dont les critères d'attribution sont les suivants :

| <b>Critères</b>                                              | <b>Sans objet</b> | <b>À améliorer</b> | <b>En voie d'acquisition</b> | <b>Acquis</b> | <b>Maîtrisé</b> | <b>Commentaire</b> |
|--------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------|------------------------------|---------------|-----------------|--------------------|
| <b>Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs</b> |                   |                    |                              |               |                 |                    |
| Implication dans le travail                                  |                   |                    |                              |               |                 |                    |
| Assiduité, disponibilité                                     |                   |                    |                              |               |                 |                    |
| Rigueur, respect des délais et des échéances                 |                   |                    |                              |               |                 |                    |
| Respect de l'organisation collective du travail              |                   |                    |                              |               |                 |                    |
| Initiative, organisation, anticipation                       |                   |                    |                              |               |                 |                    |
| <b>Compétences professionnelles et techniques</b>            |                   |                    |                              |               |                 |                    |
| Compétences techniques de la fiche de poste                  |                   |                    |                              |               |                 |                    |
| Connaissance de l'environnement professionnel                |                   |                    |                              |               |                 |                    |
| Respects des règles, normes et procédures                    |                   |                    |                              |               |                 |                    |

|                                                                                                                             |  |  |  |  |  |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| Qualité d'expression écrite et orale                                                                                        |  |  |  |  |  |  |
| Réactivité et adaptabilité                                                                                                  |  |  |  |  |  |  |
| Capacité à entretenir et développer ses compétences                                                                         |  |  |  |  |  |  |
| <b>Qualités relationnelles</b>                                                                                              |  |  |  |  |  |  |
| Avec la hiérarchie (élus et/ou responsables)                                                                                |  |  |  |  |  |  |
| Avec les partenaires, les usagers, ...                                                                                      |  |  |  |  |  |  |
| Travail en équipe                                                                                                           |  |  |  |  |  |  |
| Écoute                                                                                                                      |  |  |  |  |  |  |
| Esprit d'ouverture au changement                                                                                            |  |  |  |  |  |  |
| <b>Capacités d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant à exercer des fonctions d'un niveau supérieur (Cat A et B)</b> |  |  |  |  |  |  |
| Animer une équipe                                                                                                           |  |  |  |  |  |  |
| Organiser                                                                                                                   |  |  |  |  |  |  |
| Déléguer et contrôler                                                                                                       |  |  |  |  |  |  |
| Faire des propositions                                                                                                      |  |  |  |  |  |  |
| Former, transmettre son savoir                                                                                              |  |  |  |  |  |  |
| Prendre et faire appliquer des décisions                                                                                    |  |  |  |  |  |  |
| Prévenir et arbitrer les conflits                                                                                           |  |  |  |  |  |  |
| Faire circuler les informations nécessaires à l'efficacité collective de l'équipe et à l'efficacité individuelle des agents |  |  |  |  |  |  |
| Mobiliser et valoriser les compétences individuelles et collectives                                                         |  |  |  |  |  |  |

L'ISFE est cumulable avec :

- Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires attribuées dans les conditions fixées par le décret du 14 janvier 2002,

- Les primes et indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret du 12 juillet 2001,

#### **Article 4 : Modalité et conditions de versement**

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

La part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est versée annuellement.



Le Bénéfice de l'ISFE est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement pendant les congés suivants :

- Congés annuels,
- Congé de maternité,
- Congé de naissance,
- Congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption,
- Congé d'adoption,
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

L'IFSE est également maintenue dans les mêmes proportions que le traitement pour les congés suivants :

- Congé de maladie ordinaire (CMO),
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS),
- Temps partiel thérapeutique (TPT),
- Période préparatoire au reclassement.

L'IFSE est maintenue en cas de de congé de longue maladie (CLM) ou de congé grave maladie (CGM) dans les proportions suivantes :

- 33% la première année ;
- 60 % les deuxièmes et troisièmes années.

Le régime indemnitaire n'est pas maintenu en cas de congé de longue durée (CLD).

#### **Article 6 : Crédits budgétaires**

Que les crédits nécessaires seront inscrits au budget principal.

Madame le Maire est chargée de prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Vote : Pour : 17                      Contre :                      Abstention :

#### **5. Tarif foire à tout (Délibération 2025-10)**

Madame Le Maire informe le Conseil Municipal que la Foire à Tout a lieu le dimanche 13 avril et qu'un prix du mètre linéaire est à fixer.

Le Conseil Municipal, après décision de la commission fêtes et cérémonies décide de délibérer sur le prix du mètre linéaire à 2€ pour les particuliers et 10€ pour les professionnels.

Vote : Pour : 17                      Contre :                      Abstention :

#### **6. Renouvellement Ludisport (Délibération 2025-11)**

Mme Le Maire explique le bénéfice que le Ludisport a sur le comportement des enfants et demande que ce dispositif soit renouvelé sur l'année scolaire 2025-2026 sur le temps de la méridienne.

Le Conseil Municipal délibère et autorise Madame Le Maire à procéder au renouvellement du dispositif Ludisport et l'autorise à faire la demande de subvention auprès du Département de la Seine-Maritime.

Vote : Pour : 17                      Contre :                      Abstention :

### **7. Vente de matériel d'espace-vert (Délibération 2025-12)**

Mme Le Maire indique que nous avons reçu 2 propositions d'achats pour du matériel d'espace-vert qui n'est plus utilisé et plus adapté aux espaces de la commune.

Les propositions faites par M. LEFEBVRE Jean-François concernent les 2 machines suivantes :

- Épareuse pour 3 500 € TTC,
- Tracteur CASE IH 433 pour 2 500 € TTC.

Le Conseil Municipal délibère et autorise la vente de ces 2 matériels et autorise Mme Le Maire à procéder aux titres et à la sortie de l'inventaire.

Vote : Pour : 17                      Contre :                      Abstention :

### **8. Convention de servitude (Délibération 2025-13)**

Vu le Code général des collectivités territoriales (CGCT),

Vu le Code Général de la propriété des personnes publiques (CG3P), et notamment son article L.2122-4,

Vu le projet de convention de servitude,

Considérant la demande de M. DELARCHE Patrick et Mme ANGREVILLE Aurélie, domiciliés 8 Sente du Calvaire d'installer un drain suivant l'implantation matérialisée sur le croquis joint, dans le but de protéger le pignon de leur maison d'habitation qui souffre d'une humidité importante et constante provenant de sa fondation. Les lieux ont été visités par les adjoints délégués qui ont constaté l'importance du risque d'atteinte à la structure de la maison et à la salubrité de celle-ci,

Considérant que Madame Aurélie ANGREVILLE propriétaire de la parcelle sise 8 sente du Calvaire à FERRIERES EN BRAY, cadastrée AE 47 a sollicité de la commune la constitution d'une servitude continue pour l'installation d'un drain sous le trottoir au droit de leur maison,

Considérant que ce trottoir qui relève du domaine public constitue le lieu d'implantation possible pour un drain visant à protéger le pignon de l'humidité,

Considérant que la servitude s'exercera de la manière suivante :

- 1) Etablir à demeure dans une bande de 0,5 mètre de large, 1 canalisation souterraine (drain) sur une longueur totale d'environ 6 mètres ainsi que ces accessoires, l'exutoire étant placé sur la propriété du demandeur
- 2) De procéder pour ce faire au creusement d'une tranchée de 0,5 mètre de large et 1 mètre de profondeur, le long du pignon de l'habitation 8 Sente du Calvaire, pour installer le drain, un grillage avertisseur bleu devra prendre place au-dessus de celui-ci
- 3) De procéder au rebouchage de la tranchée, à son compactage et à la repose d'enrobé à l'identique de l'espace public environnant

Considérant qu'une occupation du domaine public doit, par principe, donner lieu au paiement d'une redevance, il est proposé que le Demandeur verse au Propriétaire qui l'accepte et en donne quittance sans réserve, pour règlement définitif du prix d'acquisition de la présente servitude, une somme forfaitaire et unique d'un euro.

Considérant qu'une telle servitude ne peut être perpétuelle si celle-ci n'est pas compatible avec l'affectation de la voie au domaine public, dans le cas présent le passage de drains en sous-sol du domaine public est compatible avec l'affectation au domaine public,

Il est proposé au Conseil Municipal :

- D'approuver le projet de convention de servitude
- D'autoriser Mme le Maire à signer ce document

Vote : Pour : 17

Contre : 0

Abstention : 0

### **9. Renouvellement dispositif cantine à 1€ (Délibération 2025-14)**

Mme Le Maire informe le Conseil Municipal que la convention est arrivée à échéance en 2025 et qu'il convient de la renouveler.

Nous avons en septembre 2023, 34 enfants de la commune et 7 enfants hors commune.  
En février 2025, 35 enfants de la commune et 9 enfants hors commune.

L'État a mis en place un fonds de soutien à l'instauration d'une tarification sociale des cantines dans les territoires ruraux éligibles à la fraction PER de la dotation de solidarité rurale. Ce fonds, s'inscrit dans la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté de garantir à tous un accès à l'alimentation. La commune est éligible à cette mesure et l'accès à la cantine pour les plus démunis permettrait de bénéficier d'au moins un repas complet et équilibré par jour. Il affirme que cette aide financière de l'État serait versée à deux conditions :

- Qu'une tarification sociale des cantines soit mise en place et comporter au moins 3 tranches
- Que la tranche la plus basse ne dépasse pas 1€ par repas. Il confirme ainsi que tout repas inférieur ou égal à 1€ selon conditions de ressources sera remboursé par l'État 3€/jour.

Mme Le Maire propose donc les tarifs de restauration suivants à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

| Quotient Familiale | Tarifs commune | Tarifs Hors-Commune |
|--------------------|----------------|---------------------|
| 0 à 599            | 0,96 cts €     | 0,97 cts €          |
| 600 à 1000         | 0,98 cts €     | 0,99 cts €          |
| À partir de 1001   | 3,80 cts €     | 4,20 cts €          |

Le Conseil Municipal, délibère, et accepte le renouvellement du dispositif de la cantine à 1€ et la proposition de la nouvelle tarification au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Vote : Pour : 17

Contre : 0

Abstention : 0

## **10. Demande de subvention auprès du Département de la Seine-Maritime (Délibération 2025-15)**

Dans le cadre de la Défense Extérieure Contre l'Incendie (DECI), la commune doit mettre à niveau la protection des habitations sur les secteurs de Croix Verte et Rue Leroy Moulin. L'installation de deux poteaux incendie sont requis, l'un au niveau de la parcelle AB 329, rue Leroy Moulin, l'autre à proximité du PEI 24, résidence Croix Verte.

Le coût de ces deux installations se monte à 12 233,24 € H.T., soit 14 679,89 € TTC. Il est possible de demander une subvention au Département dont le montant unitaire forfaitaire est de 800 €.

Madame le Maire sollicite du Conseil Municipal :

- L'autorisation de déposer une demande de subvention pour l'installation de deux poteaux incendie auprès du Département
- L'autorisation d'engager les travaux dès que le dossier de demande de subvention sera complet

Vote : Pour : 17

Contre : 0

Abstention : 0

## **11. Informations Diverses**

- Arrivée du Policier Municipal, le 3 mars 2025.
- Weldom point poste, Service important pour la population.
- Repas des seniors le dimanche 9 mars, journée conviviale, très bon repas, belle animation, très bonne ambiance, merci à tous.
- La foire à tout : un grand succès pour les réservations dès le lundi 10 mars 2025.
- Mme Le Maire est passée chez le notaire pour l'achat de la friche le mardi 11 mars 2025.
- AS6P Association – Santé – Education – Prévention sur les territoires : après les ateliers mémoires, c'est l'atelier Equilibre qui a un fort succès. (Dans la salle des associations).
- L'Equipe Foot : Il y aura un changement avant l'été, l'équipe démissionne, mais 2 volontaires sont prêts à reprendre le flambeau, (1 Ferriérois et 1 Gournaisien), Mme Le Maire et M Joël TOLU les ont rencontrés.
- Pour la salle des Valembours : Sur les 273 points, il reste 2 points à régler. M Cosquer suit le dossier et ne lâche pas.
- 14 demandes de Permis de Construire sont en cours – Défense incendie : 5 enterrées.
- L'après-midi récréatif de la FCPE à la salle polyvalente le samedi 15 mars 2025.
- Vendredi 14 mars, Mme Le Maire et ses Adjointes sont passés à l'école pour l'exposition cirque (ombres et lumière), 2 semaines d'animation de la petite section maternelle au CM2.
- Voitures ventouses en cours par le Policier Municipal.
- Demande de la clé réserve de la Salle Polyvalente par les associations.
- La fête de l'école aura lieu le même jour que la fête patronale le samedi 14 juin 2025.
- La fête patronale est en cours de préparation, un point sera fait au cours de la réunion Maire et Adjointes.

Séance levée à 20h01

Délibérations n° 2025-07 à 2025-15