

PROCES-VERBAL
CONSEIL MUNICIPAL
DU 24 janvier 2026

Nombre de conseillers				
En exercice	Présents	Absente exc.	Absent	Votants
11	10	1		11

Le Conseil Municipal de cette commune, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, en salle du Conseil Municipal, sous la présidence de :

M. Serge WOLLJUNG, Maire

Étaient présents	
M. WOLLJUNG Serge	M. GIRARD Guy
M. MULLER Jean-Marie	Mme CAISSUTTI Claudie
Mme MARTIGNON Sonia	Mme WAGNER Mirèse
M. POINSIGNON Gilles	Mme PECYNA Carole
M. FALLITO Giovanni	M. BOULANGE Philippe
Était absente excusée :	
Mme LUNBNAU Dominique	Pouvoir à Mme MARTIGNON Sonia
1. Approbation du PV du Conseil Municipal du 13 décembre 2025 2. Mise en place du régime indemnitaire RIFSEEP 3. Service public de la petite enfance : modification des statuts de la CCHCPP 4. Clôture du budget lotissement « Clos du Pré la Dame » 5. Points divers	

Le Conseil Municipal choisit pour secrétaire de séance Madame Mirèse WAGNER

1. APPROBATION DU PV DU CONSEIL MUNICIPAL DU 13 DECEMBRE 2025

Le Conseil Municipal approuve à l'unanimité le Procès-Verbal du Conseil Municipal du 13 décembre 2025.

2. MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE RIFSEEP (DELIBERATION D2026-01-01)

Rapporteur : Sonia MARTIGNON, Adjointe au Maire

VU le Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) ;

VU le Code Général de la Fonction Publique ;

VU le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ;

VU le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique d'Etat

VU l'arrêté ministériel en date du 20/05/2014 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs ;

VU l'arrêté ministériel en date du 28/04/2015 pris pour l'application au corps des adjoints techniques ;

VU l'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat (primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP)

VU l'avis favorable du Comité Social Territorial (CST) en date du 12 décembre 2025 sur les orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire : groupes de fonctions retenus et critères professionnels de répartition ;

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

Le Maire propose au Conseil Municipal d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution.

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

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

I. Les bénéficiaires

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

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

Pour la filière administrative :

- Adjoint administratif

Pour la filière technique :

- Adjoint technique

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

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les agents sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- des fonctions de coordination, de pilotage ou de conception :
 - Organisation du travail, gestion des plannings
 - Préparation et/ou animation de réunion
 - Conseil aux élus
- de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
 - Connaissance(s) requise(s)
 - Technicité/niveau de difficulté
 - Pratique et maîtrise d'un outil métier (logiciel)
- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
 - Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)
 - Risque d'agression physique
 - Risque de blessure
 - Itinérance/déplacements
 - Variabilité des horaires
 - Contraintes météorologiques
 - Engagement de la responsabilité financière (régie, bons de commandes, actes d'engagement, ...)

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience :

- Expérience dans d'autres domaines : toutes autres expériences professionnelles, salariées ou non, qui peuvent apporter un intérêt
- Connaissance de l'environnement de travail : environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial
- Capacité à exploiter les acquis de l'expérience : mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.
- au minimum tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;

L'IFSE est versée mensuellement.

III. Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel. Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants définis dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation et préalablement soumis à l'avis du comité technique :

- Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs
 - autonomie
 - réactivité
 - esprit d'initiative, apport d'idées
 - capacité d'adaptation
 - conscience professionnelle
 - objectifs atteints dans les délais impartis
 - complexité des objectifs selon l'environnement de réalisation
- Compétences professionnelles et techniques
 - connaissance de l'activité
 - capacité d'analyse et de synthèse
 - qualité du travail effectué
 - compréhension des consignes de travail

- organisation de travail
- qualité rédactionnelle
- capacité à partager les informations
- Qualités relationnelles
 - disponibilité, ponctualité
 - qualité d'écoute
 - prévenance, politesse
 - qualité du discours (expression orale précise, concise et avec aisance)
 - qualité de la représentation
 - esprit d'équipe
 - application des instructions
- Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur
 - capacité à déléguer
 - capacité à faire progresser les collaborateurs
 - capacité à résoudre les conflits
 - capacité à contrôler les travaux confiés

Le CIA est versé annuellement.

IV. Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA)

Pour l'Etat, chaque part du régime indemnitaire est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite des plafonds précisés par arrêté ministériel.

En application de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, les montants applicables aux agents de la collectivité pour chacune des parts sont fixés sans que la somme des deux parts ne dépasse le plafond global.

Chaque poste est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

Le Maire propose de fixer les groupes et de retenir les montants maximums annuels suivants :

Cat.	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds annuels IFSE	Plafonds annuels CIA
C	C1	Secrétaire générale de mairie	5 000	1 260
	C2	Ouvrier communal	3 000	1 150

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

V. Cumuls possibles

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

Il est donc cumulable, par nature, avec les Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS).

VI. Modalités de retenue pour absence ou de suppression

Conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat :

- Lors des congés de maladie ordinaire, des congés pour accident de service ou professionnel, les primes suivent le sort du traitement.
- Les agents placés en congés pour maternité, paternité, accueil de l'enfant ou adoption, bénéficient du maintien de leur régime indemnitaire durant ces périodes, tout en tenant compte de leur engagement professionnel et des résultats collectifs du service.
- Lors des congés de longue maladie, longue durée et grave maladie : le montant de l'IFSE et du CIA est réduit au prorata de ces périodes. Une retenue d'1/30ème du montant de l'IFSE et du CIA sera opérée pour chaque jour d'absence. Toutefois, lorsqu'un congé de maladie ordinaire est requalifié en congé de ce type, les montants versés demeurent acquis à l'agent.
- Les agents placés en temps partiel pour raison thérapeutique bénéficient du maintien du régime indemnitaire dans les mêmes proportions que le traitement, soit la totalité des primes.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré et à l'unanimité :

- **DECIDE** d'instaurer l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) selon les modalités définies ci-dessus.
- **DECIDE** d'instaurer le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) selon les modalités définies ci-dessus.
- **DECIDE** d'autoriser le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de l'indemnité dans le respect des principes définis ci-dessus.
- **DECIDE** de prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette indemnité.
- **DECIDE** que la présente délibération prendra effet le 1er février 2026.

3. *SERVIC PUBLIC DE LA PETITE ENFANCE : MODIFICATION DES STATUTS DE LA CCHCPP*

(DELIBERATION D2026-01-02)

Rapporteur : Serge WOLLJUNG, Maire

VU la DCC 2018_060 du 18 septembre 2018 approuvant la modification des statuts de la Communauté de Communes Haut Chemin-Pays de Pange (CCHCPP) ;

VU l'arrêté préfectoral du 21 décembre 2018 portant modification des statuts de la CCHCPP ;

VU l'article 17 de la loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi ;

VU l'article L214-1-3 du Code de l'Action Sociale des Familles (CASF) ;

VU l'article L5211-17 du Code Général de la Collectivité Territoriale (CGCT) ;

VU l'avis de la commission « services à la personne » de la CCHCPP du 22 octobre 2025 ;

VU l'avis émis par la conférence des maires du 30 septembre 2025 ;

VU la délibération DCC n° 2025_83 de la Communauté de Communes Haut Chemin-Pays de Pange validant la modification des statuts de la CCHCPP du service public de la petite enfance ;

VU le nouvel article L214-1-3 du CASF qui précise que les collectivités sont les Autorités Organisatrices de l'accueil du jeune enfant.

Dans ce cadre, quatre compétences sont exercées par les communes :

1° Recenser les besoins des enfants âgés de moins de trois ans et de leurs familles en matière de services aux familles et recenser les modes d'accueil disponibles sur leur territoire.

Il s'agit d'identifier les besoins en termes d'accueil des enfants âgés de moins de trois ans auprès de leurs familles. Ces besoins doivent être appréciés du point de vue quantitatif (nombres de places d'accueil requises) et qualitatif (type d'accueil souhaité ; accessibilité géographique et financière ; spécificités d'accueil ; besoins particuliers...). Il faut également recenser les besoins des familles ayant un enfant de moins de trois ans en matière d'offre de soutien à la parentalité. La compétence intègre l'identification et le recensement de l'offre d'accueil déjà existante sur le territoire de la collectivité.

2° Informer et accompagner les familles ayant un ou plusieurs enfants âgés de moins de trois ans ainsi que les futurs parents.

Consiste à garantir la bonne information des parents et futurs parents, en matière d'offre d'accueil de jeunes enfants, d'offre de soutien à la parentalité ou d'aides financières pouvant être délivrées par la Caf ou la MSA. La collectivité doit également accompagner les parents dans leurs démarches, notamment pour faciliter leur accès à un mode de garde.

3° Planifier, au vu du recensement des besoins, le développement des modes d'accueil.

Fixer des objectifs de maintien ou de création de places d'accueil à court ou moyen terme en identifiant les modalités d'accueil à favoriser au regard des besoins des familles. Porter la maîtrise d'ouvrage pour la création et la gestion d'établissement d'accueil du jeune enfant.

4° Soutenir la qualité des modes d'accueil.

Il s'agit de favoriser la mise en œuvre de la charte nationale pour l'accueil du jeune enfant au sein de l'ensemble des modes d'accueil du territoire. Ce soutien peut revêtir diverses formes selon les besoins, attentes, moyens et spécificités :

- Organisation de temps de réflexion, de sensibilisation à destination des professionnels ;
- Mise en place de partenariats locaux entre le secteur de la petite enfance et des acteurs du secteur de l'art et de la culture ;
- Amélioration de l'accessibilité des tout-petits aux espaces naturels et culturels présents sur le territoire ;
- Organisation d'animations thématiques ou d'événements locaux accessibles à l'ensemble des professionnels et enfants de moins de trois ans ;
- La mise en place d'actions permettant de faciliter la transition vers l'école maternelle.

Les compétences mentionnées aux 1° et 2° sont obligatoirement exercées par toutes les communes.

Les compétences mentionnées aux 3° et 4° sont obligatoires uniquement pour les communes de plus de 3 500 habitants.

Les communes ont la possibilité de transférer tout ou partie de ces compétences à leur établissement public de coopération intercommunale.

CONSIDERANT l'activité du Relais Petite Enfance (RPE), il est proposé d'inscrire dans les statuts de la CCHCPP les compétences suivantes :

- 1° Recenser les besoins des enfants âgés de moins de trois ans et de leurs familles en matière de services aux familles et recenser les modes d'accueil disponibles sur leur territoire.
- 2° Informer et accompagner les familles ayant un ou plusieurs enfants âgés de moins de trois ans ainsi que les futurs parents.

CONSIDERANT que la commune de Silly-sur-Nied doit se prononcer sur cette modification dans un délai de 3 mois conformément à l'article L5211-17 du CGCT à compter de la réception de la notification de la CCHCPP reçue en mairie le 5 janvier 2026 ;

Il est donc proposé les modifications suivantes :

« Action sociale d'intérêt communautaire : est définie d'intérêt communautaire la gestion d'un Relais Petite Enfance chargé de mettre en œuvre le service public de la petite enfance tel que défini par les alinéas 1 et 2 à l'article L214-1-3 du code de l'action sociale des familles :

- Recenser les besoins des enfants âgés de moins de trois ans et de leurs familles en matière de services aux familles et recenser les modes d'accueil disponibles sur leur territoire.
- Informer et accompagner les familles ayant un ou plusieurs enfants âgés de moins de trois ans ainsi que les futurs parents »

Le Maire propose aux membres du Conseil Municipal de se prononcer sur ces modifications et d'approuver les statuts modifiés du service public de la petite enfance de la CCHCPP.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré et à l'unanimité :

- **APPROUVE** les modifications des statuts du service public de la petite enfance de la CCHCPP.

4. CLOTURE LOTISSEMENT « CLOS DU PRE LA DAME » (DELIBERATION D2026-01-03)

Rapporteur : Serge WOLLJUNG, Maire

VU le Code Général des Collectivité Territoriales (CGCT) ;

VU la délibération D2020-04-05 du 19 juin 2020 autorisant la création du budget lotissement « Clos du Pré la Dame » ;

CONSIDERANT que le dernier terrain a été vendu en date du 16 décembre 2025 ;

CONSIDERANT l'excédent du budget lotissement « Clos du Pré la Dame » d'un montant de 125 884,53 euros ;

CONSIDERANT que le budget lotissement « Clos du Pré la Dame » ne présente plus de mouvement et que pour clore définitivement ce dossier, il convient de procéder à l'intégration de ce résultat au budget principal de la commune ;

Le Maire propose au Conseil Municipal de reverser l'excédent du budget lotissement « Clos du Pré la Dame » d'un montant de 125 884,53 euros au budget principal et de clore le budget le 31.12.2025.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré et à l'unanimité :

- **DECIDE** de reverser l'excédent du budget lotissement « Clos du Pré la Dame » d'un montant de 125 884,53 euros au budget principal et de clore le budget le 31.12.2025.

5. POINTS DIVERS : SIVU DE PANGE

Sonia MARTIGNON, Adjointe au Maire a pris ses fonctions de Vice-présidente du Syndicat Intercommunal à Vocation Unique (SIVU) scolaire de Pange fin août 2025 et partage son expérience de terrain.

L'adhésion de la commune au SIVU de Pange représente un engagement conséquent, tant sur le plan financier que sur celui de l'investissement humain et organisationnel. Des décisions ont été prises pour cette intégration, il est essentiel que l'ensemble des élus municipaux continue à s'y impliquer et s'y intéresser activement.

Le fonctionnement du syndicat repose sur un véritable travail d'équipe et nécessite une réflexion collective. Il convient donc de poursuivre cette concertation commune afin de garantir le bon fonctionnement du syndicat et la réussite des actions menées.

La séance est levée à 17h45

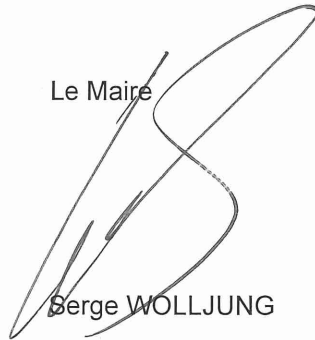
Fait à Silly-sur-Nied, le 29 janvier 2026

La secrétaire de séance



Mirèse WAGNER

Le Maire



Serge WOLLJUNG