

# Commune de **ROUILLON**

**SEANCE DU  
16 décembre 2019**

Afférents au Conseil Municipal	En exercice	Qui ont pris part à la Délibération
19	18	18

Date de la convocation  
10 décembre 2019

Date d'affichage de la délibération 18 décembre 2019

L'an deux mil dix- neuf et le seize décembre à 20 heures 30 le Conseil Municipal de cette commune, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, à la Mairie sous la présidence de Gilles JOSSELIN.

**Présents :** PAULAIN Frédéric - VISINE Valérie- BOURDAIS Michel- HENRY Michel - VERDIER Pascale – PARIS Laurent - GUIMIER Claude – GERMOND Valérie- GILARD Franck – THUAUDET Anne-Sophie – LEJARD Romain – GAUTIER Catherine-, DUCANGE Julie, LAURENT Frédérique

**Absents:**

Philippe Durfort ayant donné pouvoir à Michel Henry  
Philippe MAREAU ayant donné pouvoir à Gilles JOSSELIN  
Marie Claude FERAND ayant donné pouvoir à Anne Sophie THUAUDET

Madame VERDIER Pascale a été élue secrétaire de séance

Délibération N° 2019 12 DEL 01

**1 Objet : Personnel communal : mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.)**

Le nouveau Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale. Il se compose :

- d'une Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (I.F.S.E.) ;
- d'un Complément Indemnitaire Annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (C.I.A.).

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le R.I.F.S.E.E.P., afin de remplir les objectifs suivants :

- prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- valoriser l'expérience professionnelle des agents ;
- susciter l'engagement des collaborateurs.

Le R.I.F.S.E.E.P. se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées suivant les délibérations du conseil municipal intervenues précédemment, savoir l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (I.F.T.S.) et l'Indemnité d'Exercice des Missions des Préfectures (I.E.M.P.) pour les agents de catégorie A ainsi que l'Indemnité d'Administration et de Technicité (I.A.T.) applicable aux agents de catégorie C.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1<sup>er</sup> 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 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 l'avis du comité technique en date du 16 juillet 2019..

Vu le tableau des effectifs,

Considérant qu'il convient d'instaurer au sein de la commune, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents de la collectivité,

Considérant que ce régime indemnitaire se compose :

- d'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) liée aux fonctions exercées par l'agent ;
- et d'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (C.I.A.), 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 le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois,

Il est proposé au conseil municipal d'adopter les dispositions suivantes à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2020 :

## **Article 1 : dispositions générales à l'ensemble des filières**

---

### **Les bénéficiaires :**

Le R.I.F.S.E.E.P. (I.F.S.E. et éventuellement C.I.A.) est attribué aux agents titulaires

et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, ainsi qu'aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel et occupant un emploi au sein de la commune.

**Les modalités d'attribution individuelle :**

Le montant individuel attribué au titre de l'I.F.S.E., et le cas échéant au titre du C.I.A., sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel notifié à l'agent, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération. I.F.S.E. et C.I.A. seront proratisés en fonction de la durée hebdomadaire de travail de chaque agent.

**Les conditions de cumul :**

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, savoir l'I.A.T., l'I.F.T.S., l'I.E.M.P. qui seront donc abrogées à la date d'entrée en vigueur de ce nouveau dispositif.

En revanche, ce régime indemnitaire pourra être cumulé avec l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement), les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la G.I.P.A. ainsi que les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures complémentaires, heures supplémentaires, astreintes en fonction des nécessités de service).

**Article 2 : mise en œuvre de l'I.F.S.E. : détermination des groupes de fonctions et des montants maxima**

---

**Le cadre général :**

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

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

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

- fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

*Nota : 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.*

**Les conditions d'attribution :**

L'I.F.S.E. est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères fonctionnels permettant de cibler les niveaux de responsabilité. Trois critères sont communs à tous les cadres d'emplois:

- fonctions d'encadrement, coordination, pilotage, conception : ce critère fait référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement, de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou de conduite de projet : nombre d'agents encadrés, catégorie des agents encadrés, coordination d'activités, complexité de pilotage et de conception d'un projet ;

- technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine de référence de l'agent à partir du niveau de technicité attendu, de la polyvalence, de l'autonomie, de la capacité de transmission des savoirs et compétences auprès d'autres agents ou partenaires ;
- sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel : sont pris en compte les contraintes horaires, physiques, l'exposition au stress, et la confidentialité.

Nombre de groupes de fonctions

Au regard de l'organigramme, des fiches de postes et des critères définis ci-dessus, il est proposé de fixer par catégories hiérarchiques les groupes de fonctions suivants.

Catégorie A : Trois groupes

Catégorie B : Deux groupes

Catégorie C : Un ou Trois groupes

Agents de catégorie A :

<b>Filière administrative : attachés</b> Répartition des groupes de fonctions par emploi		Montant annuel maximum de l'I.F.S.E. (plafond)	Montant annuel maximum proposé base temps complet (à proratiser suivant durée statutaire)
Groupes de fonctions	Emplois		
Groupe A1	Direction des services	36 210 €	8000 €
Groupe A2	Direction adjointe, forte exposition, équipe importante	32 130 €	7000 €
Groupe A3	Responsable d'un service	25 500 €	6000 €

Agents de catégorie B :

<b>Filière administrative : rédacteurs,</b> Répartition des groupes de fonctions par emploi		Montant annuel maximum de l'I.F.S.E. (plafond)	Montant annuel maximum proposé base temps complet (à proratiser suivant durée statutaire)
Groupes de fonctions	Emplois		
Groupe B1	Direction d'une structure / responsable de pôle, d'un ou plusieurs services / secrétaire de mairie	17 480 €	6000 €
Groupe B2	Responsable d'un service	16 015 €	5000 €

### Agents de catégorie C :

<b>Filière administrative : adjoints administratifs</b> Répartition des groupes de fonctions par emploi		<b>Montant annuel maximum de l'I.F.S.E. (plafond)</b>	<b>Montant annuel maximum proposé base temps complet (à proratiser suivant durée statutaire)</b>
Groupes de fonctions	Emplois		
Groupe C1	Secrétaire de Mairie Instructeur avec expertise : - ressources humaines	11 340 €	4000 €
Groupe C2	Instructeur avec expertise : - ressources humaines	10 800 €	2500 €
Groupe C3	Assistant, agent d'accueil : - comptabilité - accueil	10 800 €	900 €

<b>Filière technique : agents de maîtrise et adjoints techniques</b> Répartition des groupes de fonctions par emploi		<b>Montant annuel maximum de l'I.F.S.E. (plafond)</b>	<b>Montant annuel maximum proposé base temps complet (à proratiser suivant durée statutaire)</b>
Groupes de fonctions	Emplois		
Groupe C1	Chef de service et encadrement : - chef de cuisine	11 340 €	4000 €
Groupe C2	des responsabilités particulières ou complexes (qualifications professionnelles, expériences, initiatives)	10 800 €	2500 €
Groupe C3	- de l'exécution sans spécificité	10 800 €	900 €

<b>Filière sanitaire et sociale : ATSEM</b> Répartition des groupes de fonctions par emploi		<b>Montant annuel maximum de l'I.F.S.E. (plafond)</b>	<b>Montant annuel maximum proposé base temps complet (à proratiser suivant durée statutaire)</b>
Groupes de fonctions	Emplois		
Groupe C1	ATSEM ayant des responsabilités particulières ou complexes	11340 €	2500 €

<b>Filière animation : adjoints d'animation</b> Répartition des groupes de fonctions par emploi		<b>Montant annuel maximum de l'I.F.S.E. (plafond)</b>	<b>Montant annuel maximum proposé base temps complet (à proratiser suivant durée statutaire)</b>
Groupes de fonctions	Emplois		
Groupe C1	Modulation : - Directeur de service	11 340 €	4000 €
Groupe C2	des responsabilités particulières ou complexes (qualifications professionnelles, expériences, initiatives)	10800 €	2500 €
Groupe C3	Assistant, agent d'exécution :	10 800 €	900€

**Les conditions de versement :**

L'I.F.S.E. fera l'objet d'un versement mensuel sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

**Les conditions de réexamen :**

Le montant annuel de l'I.F.S.E. 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) ;
- au maximum, tous les quatre 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'emplois suite à une promotion, ou la réussite à un concours.

**Article 3 : mise en œuvre du C.I.A. : détermination des montants maxima par groupes de fonctions**

---

**Le cadre général :**

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (C.I.A.) tenant compte de l'engagement, de la manière de servir, de l'investissement de l'agent et des objectifs fixés lors de l'entretien professionnel de l'année N-1.

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

**Les conditions de versement :**

Le C.I.A. fera l'objet d'un versement annuel ou semestriel.

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

**Les conditions d'attribution :**

**1) La prise en compte de l'engagement professionnel des agents et de la manière de servir :**

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

- l'investissement ;
- l'encadrement (aptitude à assurer la cohésion et l'esprit d'équipe, capacité à identifier et à hiérarchiser, savoir anticiper – prendre une décision dans son champ de compétences – déléguer – contrôler – rendre compte à sa hiérarchie) ;
- le respect des consignes (hiérarchiques, de sécurité) ;
- le respect de l'organisation du travail (ponctualité, réactivité, adaptabilité) ;
- le respect des délais et des coûts ;
- la capacité à travailler en équipe et à communiquer (contribution au collectif de travail) ;
- la fiabilité et la qualité du travail (rigueur, méthode)
- la connaissance de son domaine d'intervention ;
- la capacité à s'adapter aux exigences du poste ;
- la motivation : implication dans les projets du service, réalisation d'objectifs, résultats professionnels ;
- et plus généralement le sens du service public.

2) La prise en compte de l'atteinte des objectifs définis lors des entretiens d'évaluation de l'année précédente ou à la participation à un projet ou une réalisation exceptionnelle

L'entretien de l'année n+1 permettra de mesurer le niveau de réalisation et le niveau des objectifs fixés en année n.

Le C.I.A. pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-après, dans la limite des plafonds suivants, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'I.F.S.E. :

Détermination des montants maxima du CIA

Agents de catégorie A :

<b>Filière administrative : attachés</b> Répartition des groupes de fonctions par emploi		Montant annuel maximum du C.I.A. (plafond)	Montant annuel maximum proposé base temps complet (à proratiser suivant durée statutaire)
Groupes de fonctions	Emplois		
Groupe A1	Direction des services	6 390 €	1800 €
Groupe A2	Direction adjointe, forte exposition, équipe importante	5 670 €	1600 €
Groupe A3	Responsable d'un service	4 500 €	1400 €

Agents de catégorie B :

<b>Filière administrative : Rédacteur</b> Répartition des groupes de fonctions par emploi		Montant annuel maximum du C.I.A. (plafond)	Montant annuel maximum proposé base temps complet (à proratiser suivant durée statutaire)
Groupes de fonctions	Emplois		
Groupe B1	Direction d'une structure / responsable de pôle, d'un ou plusieurs services / secrétaire de mairie	2 380 €	1200 €
Groupe B2	Responsable d'un service	2 185 €	1000 €

Agents de catégorie C :

<b>Filière administrative : adjoints administratifs</b> Répartition des groupes de fonctions par emploi		Montant annuel maximum du C.I.A. (plafond)	Montant annuel maximum proposé base temps complet (à proratiser suivant durée statutaire)
Groupes de fonctions	Emplois		
Groupe C1	- Secrétaire de mairie	1 260 €	800 €
Groupe C2	Instructeur avec expertise : - ressources humaines	1 200 €	500 €
Groupe C3	Assistant, agent d'accueil :	1 200 €	180€

<b>Filière technique : agents de maîtrise et adjoints techniques</b> Répartition des groupes de fonctions par emploi		Montant annuel maximum du C.I.A. (plafond)	Montant annuel maximum proposé base temps complet (à proratiser suivant durée statutaire)
Groupes de fonctions	Emplois		
Groupe C1	Chef de service et encadrement : - chef de cuisine	1 260 €	800 €
Groupe C2	- des responsabilités particulières ou complexes (qualifications professionnelles, expériences, initiatives)	1 200 €	500 €
Groupe C3	- de l'exécution sans spécificité	1 200 €	180 €

<b>Filière sanitaire et sociale : ATSEM</b> Répartition des groupes de fonctions par emploi		Montant annuel maximum du C.I.A. (plafond)	Montant annuel maximum proposé base temps complet (à proratiser suivant durée statutaire)
Groupes de fonctions	Emplois		
Groupe C1	ATSEM ayant des responsabilités particulières ou complexes	1 260 €	500 €

<b>Filière animation : adjoints d'animation</b> Répartition des groupes de fonctions par emploi		Montant annuel maximum du C.I.A. (plafond)	Montant annuel maximum proposé base temps complet (à proratiser suivant durée statutaire)
Groupes de fonctions	Emplois		
Groupe C1	Direction service	1 260 €	800 €
Groupe C2	Direction service adjoint	1 200 €	500 €
Groupe C3	Animateur	1 200 €	180 €

Considérant ce qui précède, il est proposé au conseil municipal d'approuver la mise en œuvre du R.I.F.S.E.E.P. dans les conditions ci-dessus annulant la précédente délibération du 30 septembre 2019.

Ces dispositions seront mises en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

### **Décision**

Après en avoir délibéré, à l'unanimité, le conseil municipal approuve la mise en œuvre du R.I.F.S.E.E.P. dans les conditions ci-dessus exposées.

Adoptée à l'unanimité



**2 Objet : Transition Energétique : Fonds de concours aux communes membres Transformation d'un ancien atelier en maison médicale.**

Monsieur le maire rappelle que dans le cadre de l'engagement pour la transition énergétique et environnementale de son territoire et du Plan Climat Air Energie en cours d'écriture, Le Mans Métropole souhaite encourager les actions menées par les communes membres en matière d'efficacité énergétique de leurs bâtiments communaux.

Dans ce cadre la transformation d'un ancien atelier en maison médicale, correspond aux critères du fonds de concours pour la transition énergétique dont vous trouverez ci-dessous le plan de financement.

**PLAN DE FINANCEMENT**

Dépenses en HT		Recettes		
	Montant			%
Travaux	231 131.71 €	Fonds de concours Le mans métropole	76 730,00 €	30
Maitrise d'oeuvre	24 637.50 €	Maître d'ouvrage commune	179 039.21 €	70
Total	255 769.21€		255 769.21€	100

Je vous demande donc, mes chers Collègues :

- de bien vouloir approuver le plan de financement ci-dessus.
- de m'autoriser à solliciter pour ce projet un financement dans le cadre du Fonds de concours aux communes membres .
- de signer tous les documents nécessaires à ce dossier.

Adoptée à l'unanimité

Délibération N° 2019 12 DEL 03

**3 Objet : Décision modificative n° 1 exercice 2019 Budget communal**

Dans le cadre de la Décision Modificative Budgétaire n° 1 de l'exercice 2019, je propose à l'assemblée délibérante de procéder à divers ajustements de dépenses et de recettes, chapitres et opérations, le tout figurant dans l'annexe jointe.

Ces prévisions nouvelles, qui s'élèvent :

en investissement à	280 844,00 €
et en fonctionnement à	0 €

maintiennent l'équilibre du budget à savoir :

en investissement à :	2 062 410,06 €
et en fonctionnement à :	1 087 848,66 €

Adoptée à l'unanimité

Délibération N° 2019 12 DEL 04

**4 Objet : Autorisation à engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement pour l'exercice 2020 (dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice 2019)**

Monsieur Le Maire informe les membres du conseil municipal que selon l'article L 1612-1 du code général des collectivités territoriales, dans l'attente du vote du budget 2019, la commune peut, par délibération de son conseil municipal, décider d'engager, de liquider et surtout de mandater, donc de payer, des dépenses d'investissements dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette.

Cette autorisation doit préciser le montant et l'affectation des crédits. Les crédits correspondants, seront inscrits au budget lors de son adoption.

Les dépenses d'investissement concernées sont les suivantes :

Chapitre	Désignation Chapitre	Rappel Budget 2019	Montant autorisé (25 % maximum)
21	Immobilisations corporelles	131 891,00 €	32 972,75 €
23	Immobilisations en cours	968 000,00 €	242 000,00 €

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, autorise Monsieur le Maire à engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement dans les conditions exposées ci-dessus avant l'adoption du budget.

Adoptée à l'unanimité

**5 Objet : Indemnité de conseil au trésorier**

Vu l'article 97 de la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions,

Vu le décret n° 82-979 du 19 novembre 1982 précisant les conditions d'octroi d'indemnités par les collectivités territoriales et leurs établissements publics aux agents des services extérieurs de l'Etat ou des établissements publics de l'Etat,

Vu l'arrêté interministériel du 16 décembre 1983 relatif aux conditions d'attribution de l'indemnité de conseil allouée aux comptables non centralisateurs des services extérieurs du Trésor chargés des fonctions de receveur des communes et établissements publics locaux,

Vu la nomination de Monsieur MARTY Jean en qualité de Receveur-Percepteur à la Trésorerie de l'agglomération mancelle à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019,

Le Conseil municipal, après avoir délibéré, décide d'accorder à Monsieur MARTY Jean l'indemnité de conseil au taux de 100 % ainsi que l'indemnité de confection de budget.

L'indemnité de Conseil est calculée en appliquant le taux maximum du tarif fixé à l'article 4 de l'arrêté interministériel susvisé, à la moyenne des dépenses budgétaires des sections de fonctionnement et d'investissement, à l'exception des opérations d'ordre, et afférentes aux 3 dernières années.

Les dépenses des services annexes sont ajoutées à celles de la commune.

Je vous demande mes chers collègues de bien vouloir approuver ces dispositions.

Adoptée à l'unanimité

**6 Objet : Subvention exceptionnelle Comité des Fêtes**

Le soutien de l'association du comité des fêtes de Rouillon en partenariat avec la commune a permis l'organisation de deux concerts. Elle sollicite La commune afin de subventionner l'un de ces spectacles compte tenu des difficultés pour équilibrer le budget.

En raison du caractère exceptionnel de cette manifestation, les responsables ont fait connaître que les recettes n'étaient pas suffisantes pour équilibrer les comptes de l'opération.

Considérant que cet événement culturel présente un intérêt éminemment local et que celui-ci est le fruit de l'investissement du comité des fêtes, je vous propose, mes chers Collègues, de pallier ces difficultés en attribuant à l'association du comité des fêtes une subvention exceptionnelle de 1 200 euros (article budgétaire 6574).

**Pour : 17**

**Contre :**

**Abstention : 1**

Adoptée

## **7 Objet : Tarif pour l'enlèvement des dépôts d'ordures ménagères ou autres**

La municipalité déplore le dépôt quasi récurrent des sacs d'ordures ménagères dans les endroits publics non prévus à cet effet. Monsieur le Maire rappelle que tout dépôt sauvage d'ordures ou de détritiques de quelque nature que ce soit est interdit. Pour les contrevenants, des poursuites pénales sont tout à fait possibles pour non-respect de la réglementation et atteinte à l'environnement. Nonobstant ces poursuites, l'enlèvement et l'élimination de ces dépôts illicites ont un coût pour les collectivités. Aussi, il est proposé de mettre ce coût à la charge des contrevenants qui auront pu être identifiés, selon la procédure de l'état exécutoire avec recouvrement par les services du Trésor Public. Le coût d'enlèvement des objets déposés illicitement dans un lieu public (un sac d'ordures ménagères, un carton ou autre) est fixé selon les modalités suivantes :

Les membres du Conseil municipal décident :

- de sanctionner financièrement les personnes qui déposent des ordures ménagères, cartons, bouteilles, plastiques etc... dans des endroits non adaptés par une amende forfaitaire de 130 euros ;
- de fixer le traitement de ces dépôts sauvages à leur coût réel soit selon le barème en vigueur pour l'intervention des services techniques de la commune soit par un prestataire extérieur pour un traitement adapté de déchets spéciaux et ce à partir du 1er janvier 2020 ;
- d'autoriser Monsieur le Maire à signer tout document en rapport avec cette affaire au nom de la commune. Le trésor Public sera chargé du recouvrement de la somme après notification de la présente délibération.

Adoptée à l'unanimité