



## CONSEIL MUNICIPAL DE NEZEL SEANCE du jeudi 30 mai 2024

Nombre de Conseillers	En exercice : 11
	Présents : 7
	Votants : 8

L'an deux mille vingt quatre, le jeudi 30 mai à 20 heures 30, le Conseil Municipal, légalement convoqué, s'est réuni en séance ordinaire dans la salle de réunion de la mairie.

Etaient présents : Dominique TURPIN, Thierry LABARTHE, Antoine FOURNIER, Marilisa TEIXEIRA, Benjamin CARRE, Nicolas VOGEL, Thierry LABARTHE

Pouvoirs : Hélène MAHAUT à Marilisa TEIXEIRA

Secrétaire de séance : Philippe OLLIVON

**Date de la convocation et de son affichage : 21 mai 2024**

### ORDRE DU JOUR

- Convention de mise à disposition annuelle des équipements aquatiques aux établissements scolaire pour la piscine des Bains de Seine Mauldre
- Mise à jour du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les filières administratives, techniques, sanitaires et sociales
- Mise à jour du tableau des effectifs
- Créances admises en non valeur

### COMPTE RENDU DES DECISIONS PRISES PAR LE MAIRE

Monsieur le Maire expose au Conseil municipal, les décisions prises en vertu de l'article L 212-2 du code général des collectivités territoriales et de la délégation accordée par délibération du 23/05/2020 :

**Dcs 2024-2 d'attribution d'une concession au cimetière**

## Informations

Monsieur le Maire informe son conseil municipal de la notification d'attribution du fonds de concours pour Nézel, adopté par la Communauté Urbaine le 04 avril 2024 pour un montant de 133 005.95 euros.

Le procès-verbal des délibérations du dernier conseil municipal est validé à l'unanimité.

### 1) Convention de mise à disposition annuelle des équipements aquatiques aux établissements scolaires pour la piscine des Bains de Seine Mauldre **DLB 2024 32**

Monsieur le Maire demande au conseil municipal, l'autorisation de signer la convention de mise à disposition annuelle des équipements aquatiques aux établissements scolaires pour la piscine des Bains de Seine et Mauldre. Cette convention concerne la période du 11 septembre 2023 au 30 juin 2024.

Après en avoir délibéré à l'unanimité le conseil municipal, donne l'autorisation à Monsieur le Maire de signer la convention de mise à disposition annuelle des équipements aquatiques aux établissements scolaires pour la piscine des Bains de Seine Mauldre.

### 2) Mise à jour du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) **DLB 2024 33**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,  
Vu les articles L714-4 à L714-13 du code général de la Fonction Publique,  
Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;  
Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique d'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 du 05 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 prises le 08 décembre 2016 pour la filière administrative et le 23 novembre 2017 pour la filière technique  
Vu la délibération du 14 novembre 2020 d'uniformisation du RIFSEEP sur Nézel et celle de sa mise à jour le 28 septembre 2023

Considérant 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) pour le cadre d'emploi des techniciens territoriaux,

Vu l'avis favorable du Comité Social territorial en date du 28 mai 2024

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé de mettre à jour un régime indemnitaire selon les modalités ci-après.

Le Maire propose à l'assemblée délibérante de mettre à jour le RIFSEEP en raison de la nécessité de prendre en compte le cadre d'emploi des techniciens territoriaux

M le Maire expose que le nouveau 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'Etat est transposable à la fonction publique territoriale et comporte :

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

Le RIFSEEP se substitue aux primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

### **Article 1 : les Bénéficiaires :**

Bénéficient du présent régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou temps partiel,
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel.

A ce jour seuls sont concernés les agents relevant des cadres d'emplois territoriaux suivants pour ce qui concerne Nézel :

- **Attachés territoriaux ;**
- **Secrétaires de mairie**
- **Rédacteurs territoriaux**
- **Techniciens territoriaux**
- **Adjoint administratifs territoriaux ;**
- **Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;**
- **Agents sociaux territoriaux ;**
- **Adjoint techniques territoriaux ;**
- **Educateurs de jeunes enfants ;**
- **Auxiliaires de puériculture**

### **Article 2 : structure du RIFSEEP**

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- L'indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), pour récompenser l'engagement professionnel et la manière de servir (le CIA est facultatif).

### **Article 3 : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétion 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 fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivant :

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

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

- L'élargissement des compétences ;

- L'approfondissement des savoirs ;
- La consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- En cas de changement de fonctions ;
- Tous les quatre ans (*au moins*), en l'absence de changement de fonctions et au vue de l'expérience acquise par l'agent ;
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

L'IFSE est versée mensuellement.

#### **Article 4 : le Complément Indemnitare Annuel (CIA)**

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Plus généralement, seront appréciés (*liste non exhaustive*) :

- La valeur professionnelle de l'agent ;
- Son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;
- Son sens du service public ;
- Sa capacité à travailler en équipe ;
- Sa contribution au collectif de travail.

Le CIA est versée annuellement au mois de décembre (possibilité de prévoir un autre périodicité de versement) et n'est pas reconductible d'une année sur l'autre.

#### **Article 5 : modalités de versement :**

Les montants des indemnités seront revalorisés automatiquement suivant l'évolution du point d'indice de la fonction publique toutes les fois où le montant des primes et indemnités instituées est lié à ce point ou en cas de changement dans les conditions fixées par les textes réglementaires applicables pour les primes et indemnités établies par référence à des taux forfaitaires non indexés sur la valeur du point de la fonction publique.

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'Etat ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

L'IFSE est versée mensuellement. Le CIA est versé annuellement et n'est pas reconductible d'une année sur l'autre.

Concernant les indisponibilités physiques et maladies, l'IFSE et le CIA suivront le même sort que le traitement en cas de congé maladie ordinaire, (3 mois à plein traitement puis 9 mois à demi traitement). En cas d'accident de travail ou maladie professionnelle ou CITIS, l'IFSE est maintenue. Le RIFSEEP sera suspendu en cas de congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie

Le RIFSEEP sera maintenu en cas de congé maternité, paternité et adoption ainsi que l'ensemble des congés liés aux charges parentales prévues aux articles L631-1 à L 631-9 du code général de la fonction publique,

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

#### **Article 6 : Montants maximum annuels**

Les groupes de fonctions et les montants maximum annuels de l'IFSE et du CIA sont fixés comme suit :

Cadre d'emplois	Groupe	Emploi (à titre indicatif)	Montant maximal individuel annuel IFSE en € (sans logement à titre gratuit)*	Montant maximal annuel CIA en €
<b>Attachés territoriaux</b> Secrétaires de mairie	Groupe 1	Direction, secrétariat de mairie	36 210	6 390
	Groupe 2	Chef de pôle	32 130	5 670
	Groupe 3	Chef de service encadrant	25 500	4 500
	Groupe 4	Chef de service sans encadrement, chargé de mission	20 400	3 600
<b>Auxiliaires de puériculture</b>	Groupe 1	Encadrement de proximité, expertise	9 000	1 230
	Groupe 2	Agent d'exécution	8 010	1 090
<b>Educateur de jeunes enfants</b>	Groupe 1	Direction	14 000	1 680
	Groupe 2	Chef de service	13 500	1 620
	Groupe 3	Expertise	13 000	1 560
<b>Rédacteurs territoriaux</b>	Groupe 1	Chef de service	17 480	2 380
	Groupe 2	Adjoint au chef de service	16 015	2 185
	Groupe 3	Expertise	14 650	1 995
<b>Adjoints administratifs territoriaux</b>	Groupe 1	Encadrement de proximité, expertise	11 340	1260
	Groupe 2	Agent d'exécution	10 800	1200
<b>ATSEM</b>				
<b>Agents sociaux territoriaux</b>				
<b>Techniciens territoriaux</b>	Groupe 1	Chef de service	19 660	2680
	Groupe 2	Adjoint au chef de service	18 580	2535
	Groupe 3	expertise	17 500	2385
<b>Adjoints techniques territoriaux</b>	Groupe 1	Encadrement de proximité, expertise	11 340	1260
	Groupe 2	Agent d'exécution	10 800	1200

\*Aucun agent n'est logé à titre gratuit au sein de la commune de Nézel

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont 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. Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

### Article 7 : 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 :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail heures supplémentaires, astreintes, permanences...)
- L'indemnité pour service de jour férié ;
- L'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ;
- L'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;
- Les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13<sup>ème</sup> mois, ...)
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.

### Article 8 : définition des sous groupe et des critères

#### 1) Indemnité de fonctions, sujétions et d'expertise (IFSE)

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

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- 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.

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un coefficient de prime appliqué au montant de base et pouvant varier jusqu'à 100% et de la verser mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel.

**Ce coefficient sera déterminé selon les critères suivants tout en tenant compte que lorsqu'un poste ne comporte pas de fonction d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, le critère 1 ne s'applique pas. Dans ce cas de figure les critères 2 et 3 s'appliquent proportionnellement jusqu'à 100% (les critères 2 et 3 seront donc doublés dans ce cas).**

EVALUATION DES FONCTIONS PAR CRITERES			Cotation
<b>Critère 1</b> <b>50%</b>	Fonction d'encadrement, de coordination,	Nature et complexité des activités.	10
		Effets sur les résultats finaux à court, moyen ou long terme	5

	de pilotage ou de conception	Niveau où ces activités se situent : opérationnel, organisationnel, tactique ou stratégique.	5
		Marge de manœuvre sur la fonction pour agir, prendre des décisions ou proposer des choix (résolution de problèmes, capacités d'analyse).	10
		Capacités de jugement requises pour formuler des solutions et décider des mesures à prendre.	10
		Niveau de délégation et de contrôles.	10
<b>Critère 2</b> 25%	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Difficulté et la diversité des situations rencontrées dans une activité et le niveau de réflexion nécessaire pour effectuer cette activité ou prendre des décisions.	10
		Ensemble des savoirs, des pratiques professionnelles à maîtriser : formation initiale, formation continue, expérience professionnelle sanctionnée ou par un diplôme, un titre homologué, une certification de qualification professionnelle.	10
		Mesure l'importance des contacts internes et externes dans l'exercice d'une activité et les aptitudes requises pour échanger des informations, conseiller autrui ou négocier	5
<b>Critère 3</b> 25%	Sujétions particulières ou degré d'exposition au regard de son environnement professionnel	Contraintes particulières (exposition physique, horaires particuliers, risques financier, gestion d'un public difficile, etc...)	25
<b>COTATION DE L'AGENT JUSQU'A 100%</b>			<b>100</b>

L'IFSE fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonction ou de grade. En l'absence de changement, le réexamen intervient au moins tous les quatre ans.

### 1) Complément indemnitaire annuel (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 selon les modalités suivantes :

<b>Cotation de l'engagement professionnel et de la manière de servir dans l'exercice de la fonction</b>	<b>Cotation</b>
Sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel	5
la valeur professionnelle de l'agent	5
son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions	5
son sens du service public	5
sa capacité à travailler en équipe	5
la connaissance de son domaine d'intervention	20

sa capacité à s'adapter aux exigences du poste	20
sa capacité à coopérer avec des partenaires internes ou externes	5
son implication dans les projets du service	10
sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel ou surcroît temporaire d'activité	20
<b>COTATION DE L'AGENT JUSQU'A 100%</b>	<b>100</b>

La part liée à la manière de servir sera versée annuellement. Le coefficient attribué sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

### Article 9 : Maintien à titre personnel

Le montant mensuel (ou annuel) dont bénéficiait l'agent en application des dispositions réglementaires antérieures est maintenu, à titre individuel, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP.

### Après avoir entendu l'exposé du maire et après en avoir délibéré, Le conseil municipal, à l'unanimité, décide

- D'adopter la mise à jour du régime indemnitaire ainsi proposé à compter du 1<sup>er</sup> juin 2024.
- D'autoriser M 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.
- De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires.
- La présente délibération abroge les dispositions des délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire des cadres d'emplois concernés, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2024, à l'exception des dispositions ou délibérations applicables aux primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP.

### 3) Mise à jour du tableau des effectifs D.L.B 2024 34

Monsieur le Maire expose au conseil la nécessité de

- modifier la quotité horaire d'un agent (de 08h à 10h)

Grade	Filière	Cat	Tps de travail hebdo	Nombre d'emplois
Agent polyvalent	Technique	C	<del>08h00</del> 10h00	1

Par ailleurs, pour une meilleure lisibilité, il est nécessaire d'ajouter les fonctions en plus du grade dans le tableau des effectifs.

Le conseil municipal après en avoir délibéré à l'unanimité, approuve la modification de la quotité horaire du poste d'agent polyvalent de 08h00 à 10h00 à compter du 01 juillet 2024 et la mise à jour du tableau des effectifs comme suit :

### TABLEAUX DES EMPLOIS PERMANENTS

#### Secrétaire Générale

Grade	Fonction	Filière	Cat	Tps de travail hebdo	Nombre d'emplois
-------	----------	---------	-----	----------------------	------------------



Attaché	Secrétaire générale de mairie	Administratif	A	24h30	1
---------	-------------------------------	---------------	---	-------	---

### Service Administratif (guichet ouvert et guichet fermé)

Grade	Fonction	Filière	Cat	Tps de travail hebdo	Nombre d'emplois
Rédacteur principal de 2 <sup>ème</sup> classe	Agent administratif	Administratif	B	35h	1
Adjoint administratif	Agent administratif	Administratif	C	28h	1
Adjoint administratif	Agent administratif	Administratif	C	35h	1

### Service Technique

Grade	Fonction	Filière	Cat	Tps de travail hebdo	Nombre d'emplois
Technicien	Responsable des Services techniques	Technique	B	20h	1
Adjoint technique principal de 2 <sup>ème</sup> classe	Agent technique	Technique	C	35h	1
Adjoint technique	Agent technique	Technique	C	35h	2

### Service Scolaire

Grade	Fonction	Filière	Cat	Tps de travail hebdo	Nombre d'emplois
Agent spécialisé principal de 2 <sup>ème</sup> classe des écoles maternelles	ATSEM	Sanitaire et sociale	C	30h	1
Adjoint technique	Aide ATSEM	Technique	C	30h	1
Adjoint technique	Agent polyvalent	Technique	C	06h16	1

### Entretien des bâtiments et surveillance cantine

Grade	Fonction	Filière	Cat	Tps de travail hebdo	Nombre d'emplois
Adjoint technique	Agent polyvalent	Technique	C	31H30	1
Adjoint technique	Agent polyvalent	Technique	C	35H	1

Adjoint technique	Agent polyvalent	Technique	C	18h20	1
-------------------	------------------	-----------	---	-------	---

### Surveillance cantine

Grade	Fonction	Filière	Cat	Tps de travail hebdo	Nombre d'emplois
Adjoint technique	Agent polyvalent	Technique	C	10h00	1

### Enfance et Jeunesse

Grade	Fonction	Filière	Cat	Tps de travail hebdo	Nombre d'emplois
Educateur de jeunes enfants	Directrice de la micro crèche	sociale	A	35h	1
Auxiliaire de puériculture de classe normale	Assistant éducatif petite enfance	médico sociale	B	35h	1
Agent social	Assistant éducatif petite enfance	Sociale	C	35h	1
Adjoint technique principal de 2 <sup>ème</sup> classe	Assistant éducatif petite enfance	Technique	C	35h	1

*En cas de recrutement infructueux de fonctionnaire pour l'ensemble des postes présents au tableau des emplois permanents, les fonctions pourront être exercées par un contractuel relevant de la catégorie (A / B / C) dans les conditions fixées à l'article L 332-14 (vacance temporaire d'emploi) ou 332-8 2° alinéa (besoins des services ou si la nature des fonctions le justifient) ou 332-8 5<sup>ème</sup> alinéa pour les emplois à temps non complet (inférieur à 50% d'un équivalent temps plein) ou 332-8 1° alinéa en cas d'absence d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions (A, B, C) de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.*

#### 4) Créances admises en non valeur DLB 2024 35

#### Créances admises en non valeur

Le recouvrement des créances détenues par la commune relève de la compétence du comptable public. A cette fin, il lui appartient d'effectuer toutes les diligences utiles et de mettre en œuvre l'ensemble des voies d'exécution forcée autorisée par la loi.

Les admissions en non valeur (ANV) et les créances éteintes sont deux procédures qui contribuent à garantir la sincérité des comptes, puisqu'elles consistent à annuler, par une dépense, une recette qui avait été comptabilisée mais qui ne sera en fait pas recouvrée par le comptable.

En ce qui concerne les ANV, les créances détenues par la commune à l'encontre de tiers que le comptable juge irrécouvrables, peuvent être admises en non-valeur par délibération du Conseil

municipal au vu d'une liste préétablie par le comptable. On parle alors de créances irrécouvrables. Il est précisé que l'admission en non-valeur n'efface pas la dette du redevable, mais qu'elle acte l'arrêt des actions en recouvrement.

Les créances éteintes sont des créances qui restent valides juridiquement mais pour lesquelles une décision juridique extérieure définitive s'oppose à toute action en recouvrement (effacement de dette, clôture de liquidation judiciaire, etc.). Les créances concernées peuvent être admises en créances irrécouvrables par délibération du Conseil municipal au vu d'une liste préétablie par le comptable.

L'établissement des listes d'ANV par le comptable public est annuel.

Pour l'année 2024, Le comptable a adressé :

- un total de créances à admettre en non-valeur pour un montant de 86.40 euros ;

Le détail des sommes à admettre en non valeur est annexé à la présente délibération.

Il est ainsi proposé au Conseil municipal :

- **d'approuver l'admission en non-valeur des créances irrécouvrées de la liste n° 6874980133 pour un montant de 86.40 euros ;**

#### **Le Conseil municipal,**

Vu le Code général des collectivités territoriales, et notamment son article L. 2121-29,

Vu l'instruction budgétaire M57,

Vu le budget communal,

Vu la demande d'admission en non-valeur transmise par le comptable public correspondant à la liste n° **6874980133**,

Considérant qu'il appartient à la commune de statuer sur les recettes dont le recouvrement a été rendu impossible par décision judiciaire,

Considérant que toute créance impossible devient une charge pour la collectivité et doit, par conséquent, être constatées par le Conseil municipal.

#### **Après en avoir délibéré à l'unanimité**

Décide d'admettre en non-valeur des créances irrécouvrées de la liste **6874980133** pour un montant de 86.40 euros, et indique que les dépenses correspondantes seront imputées au compte 6541 « Créances admises en non-valeur ».

Dit que les crédits sont inscrits au BP 2024 du budget de la commune.

#### **Questions diverses :**

Plus personne ne demandant la parole, le conseil est clos à 23H00.

### **Rappel de la liste des délibérations**

- Convention de mise à disposition annuelle des équipements aquatiques aux établissements scolaire pour la piscine des Bains de Seine Mauldre : approuvée

- Mise à jour du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les filières administratives, techniques, sanitaires et sociales : approuvée
- Mise à jour du tableau des effectifs : approuvée
- Créances admises en non valeur : approuvée

**Dominique TURPIN**

Maire de Nézel



**Le secrétaire de séance**

**Philippe OLLIVON**