

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Département du Bas-Rhin

Commune d'ODRATZHEIM

Procès-Verbal des délibérations du CONSEIL MUNICIPAL

Séance du 14 septembre 2017

Convocation du 8 septembre 2017

Conseillers		Sous la Présidence de M. François JEHL, Maire
Élus :	11	
En Exercice :	11	
Présents :	11	
Membres Présents :	Mme Élisabeth GUENNEUGUES, Adjointe au Maire	
	M. René SCHEER, Adjoint au Maire	
Mmes Stéphanie BOETSCH - Pia PAIVA - Marcelle WENDLING, Conseillères municipales,		
MM. Sten GUILLAUME - Clément HECKMANN - Thierry KUHN - Philippe SCHAHL		
Raymond SCHUHMACHER, Conseillers municipaux.		

ORDRE DU JOUR :

Approbation du PV du Conseil Municipal du 10 août 2017,

1. Mise en place du Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) pour les Adjointes Techniques Territoriales
2. Plan Lumière : point sur la situation et acceptation de devis
3. Plateforme Alsace Marchés Publics : renouvellement de la convention d'adhésion
4. Rapport annuel du Sélect' Om
5. Adhésion Fondation du Patrimoine
6. Demandes de subvention

Divers et informations,

Approbation du Procès-Verbal de la séance du 10 août 2017 :

Le procès-verbal de la séance du 10 août 2017 a été adressé aux membres du conseil municipal avant la présente séance. Il ne soulève aucune objection et est adopté à l'unanimité par les membres présents dans la forme et la rédaction proposées.

42-17. Mise en place du R.I.F.S.E.E.P pour les adjoints techniques territoriaux :

Monsieur Le Maire informe le Conseil Municipal que l'arrêté permettant de transposer le R.I.F.S.E.E.P aux Adjointes Techniques et aux Agents de Maîtrise Territoriales est enfin publié. Cette disposition impose à la commune d'appliquer 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.) aux Adjointes Techniques Territoriales en remplacement des dispositions précédemment arrêtées.

Entendu les explications de Monsieur Le Maire,

Le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents et après en avoir débattu,

Décide, par suite des modifications intervenues dans l'application du Régime Indemnitaire mis en place dans la commune, de modifier leur application par la mise en œuvre d'un nouveau dispositif dénommé Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (R.I.F.S.E.E.P.).

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 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment ses articles 87, 88 et 136,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires à la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret modifié 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 (R.I.F.S.E.E.P.) dans la Fonction Publique de l'État,

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du 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'État,

Vu l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'État des dispositions du 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'État » pour les attachés,

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État des dispositions du 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'État » pour les rédacteurs, les éducateurs des APS,

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État des dispositions du 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'État » pour les adjoints administratifs, les agents sociaux, les adjoints d'animation et les opérateurs des APS

Vu l'arrêté du 16 juin 2017 publié au Journal officiel du 12 août 2017 pris pour l'application aux corps des Adjoints Techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions du 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'État

Considérant qu'il y a lieu de mettre en place le nouveau régime indemnitaire à l'ensemble des cadres d'emplois éligibles,

Vu la saisine du Comité Technique,

Monsieur Le Maire informe le Conseil Municipal,

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 dans la Fonction Publique de l'État est transposable à la Fonction Publique Territoriale et se compose de deux éléments :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée aux fonctions exercées par l'agent et à son expérience professionnelle (I.F.S.E.),
- Le complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (C.I.A.), basé sur l'entretien professionnel.

Pour l'État, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la Collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Le R.I.F.S.E.E.P. se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu (avantages collectivement acquis, prime de responsabilité, indemnité horaire pour travaux supplémentaires...).

Aussi, la mise en place du R.I.F.S.E.E.P. a permis à la Collectivité d'engager une réflexion visant à refondre le Régime Indemnitaire actuel, et repenser les conditions d'attribution des primes afin de répondre aux objectifs suivants :

- Prendre en compte la place de chacun dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes,
- Valoriser l'expérience professionnelle,
- Prendre en compte le niveau de responsabilité des différents postes en fonction des trois critères d'encadrement, d'expertise et de sujétions,
- Renforcer l'attractivité de la Collectivité,

Article 1. Le principe :

L'I.F.S.E. vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau Régime Indemnitare.

Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires. Chaque emploi ou cadre d'emploi est réparti entre différents groupes de fonctions au regard des critères professionnels suivants :

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

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale selon les modalités et critères définis ci-dessous et fait l'objet d'un arrêté.

Article 2. Bénéficiaires :

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, les cadres d'emplois concernés par l'I.F.S.E. sont les suivants:

- Adjoints Techniques Territoriaux,

Le présent Régime Indemnitare pourra être versé :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Le cas échéant, aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel nommés par contrat d'une durée minimum cumulée de 6 mois au cours des 12 derniers mois, exerçant les fonctions du cadre d'emploi concerné,
- Les agents de droit privé ne sont pas concernés par le Régime Indemnitare.

Article 3. La détermination des groupes de fonction et des montants maxima :

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

Cette part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise et les sujétions auxquels 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 de fonctions définis ci-dessous.

Chaque cadre d'emploi est réparti en groupes de fonctions à partir de critères professionnels tenant compte :

Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard de	
Niveau hiérarchique,	Niveau de responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique),
Nombre de collaborateurs encadrés,	Niveau d'influence sur les résultats collectifs,
Type de collaborateurs encadrés,	Délégation de signature
Niveau d'encadrement,	
De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	
Connaissance requise,	Certification,
Technicité/niveau de difficulté,	Autonomie,
Champ d'application,	Influence/motivation d'autrui,
Diplôme,	Rareté de l'expertise,
Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	
Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs),	Horaires décalés,
Contact avec publics difficiles,	Contraintes météorologiques,
Impact sur l'image de la Collectivité,	Travail posté,
Risque d'agression physique,	Liberté pose congés,
Risque d'agression verbale,	Obligation d'assister aux instances,
Exposition aux risques de contagion(s),	Engagement de la responsabilité financière,

Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	
Risque de blessure,	Engagement de la responsabilité juridique,
Itinérance/déplacements,	Zone d'affection,
Variabilité des horaires,	Actualisation des connaissances,

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds applicables aux fonctionnaires de l'État.

Les groupes et les montants de référence pour les cadres d'emplois sont fixés comme suit :

• **Catégories C**

GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	CADRE D'EMPLOI CONCERNÉ	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS
Groupe C1	<i>Adjoint Technique Territorial exerçant des fonctions diverses en autonomie avec un degré de technicité particulière</i>	Adjoint Technique	11 340,00 Euros	11 340,00 Euros
Groupe C2	<i>Adjoint Technique Territorial exerçant des tâches d'exécution ne nécessitant pas de connaissances et d'autonomie particulières.</i>	Adjoint Technique	10 800,00 Euros	10 800,00 Euros

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.

Article 4. L'expérience professionnelle :

Le montant de l'I.F.S.E. peut être modulé en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants, développés dans l'annexe (voir annexe 1) :

Expérience dans le domaine d'activité,	Capacités à exploiter les acquis de l'expérience,
Expérience dans d'autres domaines,	Capacités à mobiliser les acquis de la formation suivie,
Connaissances de l'environnement de travail,	Capacités à exercer les activités de la fonction,

Le nombre de points total sur le critère d'expérience professionnelle défini dans l'annexe 1, servira à définir le montant réel à attribuer à l'agent, en multipliant le "montant annuel théorique", par un coefficient en pourcentage correspondant : **1 point = 1% de majoration**

Article 5. Modulations individuelles :

A. Le réexamen du montant de l'I.F.S.E. :

Le montant annuel attribué fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonction ou d'emploi,
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emploi 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 trois ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

B. Modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E. :

a. Modulation selon l'absentéisme :

Le montant de la part fonctionnelle, dans le cas de maladie ordinaire, sera réduit dans les proportions suivantes en fonction du nombre de jours d'absence sur la période de référence (année civile N),

L'I.F.S.E. est maintenue puis diminuée de :

- 25% de 1/30^{ème} à partir du 11^{ème} jour et jusqu'au 42^{ème} jour d'absence,
- 40% de 1/30^{ème} à partir du 43^{ème} jour et jusqu'au 90^{ème} jour d'absence,
- 60% de 1/30^{ème} au-delà du 90^{ème} jour d'absence.

Remarque :

Cette règle Cette règle de réduction ne s'applique pas si pendant les 2 années précédentes

(N-1 et N-2), l'agent a été présent sans discontinuité (hors absences pour congé de maternité, paternité, adoption, congé maladie suite à un accident de travail et la maladie professionnelle).

- 25% au-delà du 90^{ème} jour d'absence pour maladie suite à un accident du travail, maladie professionnelle, puis 50% au-delà de 180 jours d'absence,

Remarque :

L'I.F.S.E. est maintenue du 1^{er} au 89^{ème} jour d'absence

- Dans le cadre d'un congé de longue maladie, de grave maladie ou un congé de longue durée, le montant de la prime sera réduit de :
 - 50% après 1 an d'absence,
 - 75% après 2 ans d'absence,
 - 100% après 3 ans d'absence.
- Après 3 ans d'absence, aucune prime ne sera versée,
- Pendant les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement.

Article 6. Périodicité de versement de l'I.F.S.E. :

Le montant de l'I.F.S.E. est proratisé en fonction du temps de travail.

L'I.F.S.E. sera versée par principe mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

Article 7. Clause de revalorisation de l'I.F.S.E. :

Les montants maxima évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'État.

II MISE EN PLACE DU COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A.) :

Article 1. Le principe :

Le Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent. Son versement est facultatif.

Ainsi, chaque année, un complément indemnitaire peut être attribué individuellement aux agents en fonction de l'engagement professionnel et la manière de servir en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale selon les modalités et critères définis ci-dessous et fait l'objet d'un arrêté.

Article 2. Les bénéficiaires du Complément Indemnitaire Annuel :

Les cadres d'emplois concernés par le complément indemnitaire annuel sont les suivants :

- Adjoints Techniques Territoriaux,

Le Complément indemnitaire annuel peut être versé dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'État :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel nommés par contrat d'une durée minimum cumulée de 6 mois au cours des 12 derniers mois, exerçant les fonctions du cadre d'emploi concerné.

Les agents de droit privé ne sont pas concernés par le Régime Indemnitaire.

Article 3. La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima du Complément Indemnitaire Annuel :

Chaque cadre d'emploi est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds fixés dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'État.

Compte tenu de la détermination des groupes relatifs au versement de l'I.F.S.E., les plafonds annuels du complément indemnitaire annuel sont fixés comme suit :

GROUPE	MONTANT DE BASE	
	Montant Maxi	Plafond C.I.A. Indicatif règlementaire
Groupe C1	1 260,00 €uros	1 260,00 €uros

Groupe C2	1 200,00 €uros	1 200,00 €uros
------------------	----------------	----------------

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.

Article 4. Les critères :

Le Complément Indemnitaire est déterminé en tenant compte des critères d'évaluation définis par la délibération afférente à l'entretien professionnel (N° 52-15 du 22 octobre 2015), à savoir :

- Les résultats professionnels,
- Les compétences professionnelles et techniques,
- Les qualités relationnelles,
- Les capacités d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur,

Sur la base de l'appréciation globale littérale formulée par l'Évaluateur, des résultats professionnels, du degré de maîtrise des compétences et du niveau global des qualités relationnelles ainsi appréciés, l'autorité territoriale fixe un coefficient, et arrête les montants individuels, sur la base d'une enveloppe globale définie annuellement.

Le coefficient peut être compris entre 0 % et 100 % du montant maximal retenu chaque année par l'autorité territoriale.

Article 5. Les modalités de maintien ou de suppression du Complément Indemnitaire Annuel :

Le montant du Complément Individuel Annuel est réduit dans les proportions suivantes en fonction du nombre de jours d'absence sur la période de référence (du 1^{er} décembre de l'année N-1 au 30 novembre de l'année N) :

- Une diminution du montant du Complément Individuel Annuel sera opérée pour chaque jour non travaillé au-delà du **10^{ème} jour** à raison de 1/360^{ème} par jour non travaillé,
- Seront pris en compte les absences pour les motifs suivants : congé de maladie ordinaire congé de longue maladie, congé de longue durée et congé de grave maladie.
- Au-delà de **90 jours d'absence pour maladie suite à accident de travail ou maladie professionnelle**, une diminution sera opérée à raison de 1/360^{ème} par jour non travaillé.

Remarque :

Pendant les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité est maintenue intégralement.

Article 6. Périodicité de versement du Complément Individuel Annuel :

Le Complément Indemnitaire Annuel lié à la manière de servir fait l'objet d'un versement annuel et n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre,

Le coefficient attribué est revu annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

Le Complément Individuel Annuel est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Article 7. Clause de Revalorisation du Complément Individuel Annuel :

Les montants maxima évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'État.

III RÈGLES DE CUMUL :

L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.) et le Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.) sont exclusifs de tout autre Régime Indemnitaire de même nature.

L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.) est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la G.I.P.A.,
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel.

Le Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.) est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

En application de l'article 88 alinéa 3 de la loi N° 84-53 du 26 janvier 1984, l'autorité territoriale peut maintenir, à titre individuel, le montant versé antérieurement au Régime Indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.).

Le montant des primes concernant le Régime Indemnitaire antérieur au déploiement du R.I.F.S.E.E.P. est garanti aux personnels. Ce maintien concerne les primes et indemnités susceptibles d'être versées au titre du grade, des fonctions, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi qu'à la manière de servir.

V DATE D'EFFET :

Les dispositions de la présente délibération prennent effet au **1^{er} janvier 2018** uniquement pour les cadres d'emplois DES Adjoints Techniques Territoriaux concernés et visés dans la présente délibération. La ou les délibérations instaurant le Régime Indemnitaire antérieurement sont modifiées ou abrogées en conséquence avec effet de la date du 1^{er} janvier 2018.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Entendu les explications de Monsieur Le Maire, le Conseil Municipal, à l'unanimité des Membres présents,

- **Décide d'instaurer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (R.I.F.S.E.E.P.), à savoir :**
 - **L'indemnité de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel (I.F.S.E.) versée selon les modalités définies ci-dessus,**
- **Précise que les dispositions de la présente délibération prennent effet à compter du 1^{er} Janvier 2018 et que les crédits nécessaires au paiement de cette prime sont prévus et inscrits au budget,**
- **Souligne que les primes et indemnités sont revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence,**
- **Autorise Le Maire à fixer le montant perçu par chaque agent au titre de la part I.F.S.E. dans le respect des principes définis ci-dessus par arrêté individuel,**
- **Autorise Le Maire à moduler les primes au vu de l'absentéisme, selon les modalités prévues ci-dessus, le maintien à titre individuel, aux fonctionnaires concernés, de leur montant antérieur plus élevé en application de l'article 88 de la loi du 23 janvier 1984,**
- **Charge Monsieur Le Maire de l'Exécution de la présente délibération qui est par ailleurs soumise au Comité Technique du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Bas-Rhin.**

VI : ANNEXE 1 : GRILLE DE RÉPARTITION DES EMPLOIS DE LA COLLECTIVITÉ PAR GROUPES DE FONCTIONS (PART I.F.S.E.)

		Indicateur		Échelle d'évaluation	
Catégorie Hiérarchique du poste					
Groupe		C1		C2	
Fonctions d'encadrement - de coordination de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique	Adjoint Technique		Adjoint Technique	
		1		1	
	Nbre de collaborateurs (encadrés directement)				
		0		0	
	Type de collaborateurs encadrés				
		0		0	
	Niveau d'encadrement				
		0		0	
	Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)				
		1		1	
Niveau d'influence sur les résultats collectifs					
	1		1		
Délégation de signature					

		0		0	
Sous-Total		3		3	
		Indicateur		Échelle d'évaluation	
Catégorie Hiérarchique du poste					
Groupe		C1		C2	
Technicité, expertise, expérience, qualifications	Connaissance requise				
		1		1	
	Technicité / niveau de difficulté Arbitrage/ décision				
		1		1	
	champ d'application				
		4		4	
	Diplôme				
		1		1	
	certification				
		0		0	
	autonomie				
		2		1	
	Influence/motivation d'autrui				
	2		1		
Rareté de l'expertise					
	0		0		
Sous-Total		11		9	

		Indicateur		Échelle d'évaluation	
Catégorie Hiérarchique du poste					
Groupe		C1		C2	
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel Données issues de la fiche de poste	Relations Externes/Internes-Type d'interlocuteur				
		2		2	
	Contact avec publics difficiles				
		0		0	
	Impact sur l'image de la collectivité				
		2		1	
	Risque d'agression physique				
		1		1	
	Relations Externes/Internes				
		1		1	
	Exposition aux risques de contagion				
		1		1	
	Risque de blessure				
		5		5	
	Itinérance – Déplacements				
		1		1	
	Variabilité des horaires				
		1		1	
	Horaires décalés				
		0		0	
Contraintes météorologiques					
	2		1		
Travail posté					
	0		0		
Liberté pose congés					
	1		1		
Obligation d'assister aux instances					
	0		0		
Engagement de la responsabilité financière					
	1		1		
Engagement de la responsabilité juridique					
	1		1		
Zone d'affectation					
	0		0		

	Actualisation des connaissances			
		1		1
Sous-Total		20		18

		Indicateur		Échelle d'évaluation	
Catégorie Hiérarchique du poste					
Groupe		C1		C2	
Valorisation Contextuelle	Gestion de projets				
		1		1	
	Tutorat				
		0		0	
	Référent formateur				
		0		0	
Sous-Total		1		1	
TOTAL		35		31	

		Indicateur		Indicateur	
Catégorie Hiérarchique du poste					
Groupe		C1		C2	
Prise en compte de l'Expérience Prise en compte des éléments propres à l'Agent Titulaire de la Fonction pour envisager l'attribution du montant individuel indemnitaires	Expérience dans le domaine d'activité				
		3		2	
	Expérience dans d'autres domaines				
		2		0	
	Connaissance de l'Environnement de travail				
		3		3	
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience				
		2			
	Capacité à mobiliser les acquis des formations				
		2			
	Capacité à exercer les activités de la fonction				
		2		0	
Sous-Total		14		5	

VI : ANNEXE 2 : GRILLE DES SOUS-INDICATEURS D'APPRECIATION DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET DE LA MANIÈRE DE SERVIR (PART C.I.A.)

A. Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs :

- Ponctualité,
- Suivi des activités : respect des échéances, gestion des priorités, gestion du temps, utilisation des moyens mis à disposition du service et de l'agent, planification des activités, anticipation,
- Esprit d'initiative,
- Réalisation des objectifs,

B. Compétences professionnelles et techniques

- Respect des directives, procédures, règlements intérieurs,
- Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service,
- Capacité à mettre en œuvre les spécificités du métier,
- Qualité du travail,
- Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances et compétences,

C. Qualités relationnelles

- Niveau relationnel (esprit d'équipe, respect de la hiérarchie, remontées d'alerte, sens du service public),
- Capacité à travailler en équipe,
- Respect de l'organisation collective du travail,

D. Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

- Potentiel d'encadrement,

- Capacités d'expertise,
- Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur,

1- CRITÈRES RELATIFS À LA VALEUR PROFESSIONNELLE – MANIÈRE DE SERVIR

Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs	
Ponctualité	Points .../....
Suivi des activités	Points .../....
Esprit d'initiative	Points .../....
Réalisation des objectifs	Points .../....
Compétences professionnelles et techniques	
Respect des directives, procédures, règlements intérieurs	Points .../....
Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service public	Points .../....
Capacité à mettre en œuvre les spécificités des métiers	Points .../....
Qualité du travail	Points .../....
Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances	Points .../....
Qualités relationnelles	
Niveau relationnel	Points .../....
Capacité à travailler en équipe	Points .../....
Respect de l'organisation collective du travail	Points .../....
Capacité d'encadrement/d'expertise - le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	
Potentiel d'encadrement	Points .../....
Capacités d'expertise	Points .../....
Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Points .../....
Barème	
Attribution de points	
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	1 point
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	2 points
Comportement très satisfaisant / Expertise de la compétence	3 points

Le Complément Indemnitaire Annuel pourra être attribué à l'Agent en application des critères et du Barème ci-dessus par décision de l'autorité territoriale dans la limite du montant maximum. Dans le cas présent, la mise en œuvre du Complément Indemnitaire Annuel devra être soumise au vote de l'assemblée délibérante pour la catégorie des Agents concernés.

43-17. Plan lumière : point sur la situation et acceptation de devis:

Monsieur Le Maire informe le Conseil Municipal qu'à l'issue de près de cinq mois d'échanges de correspondance, le dossier administratif relatif au Plan Lumière dans lequel la Commune s'est inscrit, a enfin trouvé son dénouement et permet à la Commune d'obtenir une aide de 17 500,00 € pour la modernisation de l'éclairage public. Un courriel du 1^{er} septembre 2017 vient confirmer la complétude du dossier et autorise la Commune à engager les travaux.

Entendu les explications de Monsieur Le Maire, le Conseil Municipal, après en avoir débattu et à l'unanimité des Membres présents :

- **Accepte les devis présentés par l'entreprise SOBECA pour la réalisation de l'ensemble des travaux comme suit :**
 - Devis du 17/07/2017 (DV-06-ECP-TRA-00046/17-B d'un montant total HT. de 23 796,30 €uros, soit 28 555,56 €uros T.T.C.,
 - Devis du 17/07/2017 (DV-06-ECP-TRA-00098/17-A d'un montant total HT.de 4 308,00 €uros, soit 5 169,60 €uros T.T.C.,
 - Devis du 17/07/2017 (DV-06-ECP-TRA-00097/17-A d'un montant total HT.de 5 188,00 €uros, soit 6 225,60 €uros T.T.C.,
- **Constata que l'ensemble des devis représente un montant total HT. de 33 292,30 €uros, soit 39 950,76 €uros T.T.C.,**
- **Charge Monsieur le Maire d'accomplir toutes les formalités et l'autorise à engager les travaux de rénovation de l'éclairage public.**

44-17. Plateforme Alsace Marchés Publics : renouvellement de la convention d'adhésion:

Vu la délibération n°34-16 du 7 juillet 2016 approuvant la convention d'adhésion à la plateforme Alsace Marchés Publics,

Vu le changement de coordonnateur de la plateforme,

Vu la nouvelle convention proposée par le Conseil Départemental du Haut-Rhin,

Entendu les explications de Monsieur Le Maire et pour faire suite à sa proposition,

Le Conseil Municipal, à l'unanimité,

- **Approuve la convention d'adhésion à la plateforme « Alsace Marchés Publics » figurant en annexe**
- **Autorise Monsieur le Maire à signer la convention d'adhésion**

45-17. Rapport annuel du Sélect' Om:

Monsieur le Maire présente le rapport annuel 2016 sur le prix et la qualité du service public d'élimination des déchets,

Après études et commentaires des documents présentés,

Le Conseil Municipal, à l'unanimité :

- **Approuve le rapport annuel de l'exercice 2016,**
- **Charge le Maire de signifier la présente délibération au Président du Select' Om.**

46-17. Adhésion à la Fondation du Patrimoine :

Monsieur le Maire donne lecture d'un courrier de la Fondation du Patrimoine sollicitant la commune en vue d'une adhésion.

Il explique que la Fondation du Patrimoine milite pour la sauvegarde du patrimoine et aide les communes à récolter les fonds nécessaires pour les restaurations du patrimoine communal.

Vu le prix de l'adhésion s'élevant à 55,00 €uros pour une commune de moins de 500 habitants,

Le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents, et après en avoir débattu :

- **Décide d'adhérer à la Fondation du Patrimoine,**
- **Charge le Maire d'accomplir l'ensemble des démarches et de mandater la cotisation.**

47-17. Demande de subvention :

Vu la demande de subvention de l'association S.P.I.C.A.,

Vu la demande présentée par l'A.G.E.S.S.C.O.,

Vu la demande de subvention de l'association l'Hêtre,

Vu l'état du compte 6574 du Budget Primitif 2017,

Le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents, et après en avoir débattu :

- **Décide d'octroyer une subvention de 185,00 €uros à l'Association SPICA,**
- **Décide d'octroyer une subvention de 151,50 €uros à l'A.G.E.S.S.C.O.**
- **Décide de ne pas donner suite à la demande présentée par l'Association l'Hêtre,**
- **Modifie le Budget primitif de la manière suivante :**

Section	Sens	Article - Chapitre	Montants
Fonctionnement	Dépense	Chapitre 022-Dépenses imprévues	- 350,00 €uros
Fonctionnement	Dépense	Chapitre 65-Compte 6754-Subventions	+350.00 €uros

- **Charge le Maire de transmettre cette décision au comptable du Trésor Public.**

Monsieur le Maire précise que cette modification n'affecte en rien l'équilibre du budget primitif de l'exercice 2017.

Divers et informations :

- La **Déclaration préalable** de travaux suivante a été déposée :

Date	Numéro	Demandeur	Nature des Travaux
24/08/2017	DP 067 354 17 R0014	M. BOURGEOIS Claude	Installation d'un abri de jardin

- La **Déclaration préalable** de travaux suivante a été acceptée :

Date	Numéro	Demandeur	Nature des Travaux
24/07/2017	DP 067 354 17 R0013	M. CANTARINI Luc	Pose d'un treillis

- Le **Permis de construire** suivant a été accepté :

Date	Numéro	Demandeur	Nature des Travaux
17/08/2017	PC 067 354 17 R0003	M. et Mme BINDER	Construction d'une maison individuelle avec prescriptions des ABF

- Monsieur Le Maire informe le Conseil municipal qu'il n'a pas fait usage du **droit de préemption** pour la vente des biens suivants :

Date	Type de Bien	Adresse du bien	Superficie
12/06/2017	Terrain Lotissement	Hinter des Gaerten AE 238/3	600 m ²
11/07/2017	Terrain Lotissement	Hinter des Gaerten AE 232/3	595 m ²
17/08/2017	Maison individuelle	13 rue de l'école AB 39	1068 m ²
11/07/2017	Terrain Lotissement	Hinter des Gaerten AE 239/3	676 m ²
13/09/2017	Maison individuelle	2 impasse Bellevue AB 120-122-123	1502 m ²
14/09/2017	Terrain lotissement	Hinter des Gaerten AE 237/3	439 m ²

- Monsieur René SCHEER, Adjoint au Maire, présente, à l'appui de photos, la situation et l'état de la structure du pont situé dans la rue du Moulin. Il s'avère que des investigations complémentaires s'avèrent indispensables compte tenu que les désordres constatés relèvent pour une grande partie, s'agissant de la forte dégradation du mur de soutènement, du cours d'eau de la Mossig. Monsieur René SCHEER informe le Conseil Municipal que des travaux ont été engagés par le Syndicat Mixte du Bassin de la Mossig au niveau du pont et que pour la suite, il appartient à la commune de faire appel à une entreprise spécialisée en vue de l'établissement d'un diagnostic plus complet. Ce point fera l'objet d'une restitution aux membres de l'assemblée délibérante à l'occasion d'une prochaine séance du conseil.
- Monsieur Thierry KUHN signale un problème de stationnement gênant dans la rue du Château et qui pose problème pour l'accès à sa propriété. Monsieur Clément HECKMANN informe le conseil qu'il prendra attache avec les personnes concernées en vue de les rendre attentifs aux difficultés que cela pose. Enfin et de manière plus générale, **Monsieur le Maire lance un appel au civisme des concitoyens en demandant un plus grand respect de la signalisation en matière de vitesse et de stationnement.**
- La **prochaine séance du Conseil Municipal** est fixée au **jeudi 12 octobre 2017 à 20 heures.**

François JEHL	René SCHEER	Élisabeth GUENNEUGUES	Stéphanie BOETSCH
Pia PAIVA	Marcelle WENDLING	Sten GUILLAUME	Clément HECKMANN
Thierry KUHN	Philippe SCHAHL	Raymond SCHUHMACHER	