

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Département du Bas-Rhin

Commune d'ODRATZHEIM

Procès-Verbal des délibérations du CONSEIL MUNICIPAL

Séance du 18 janvier 2018

Convocation du 9 janvier 2018

Conseillers		Sous la Présidence de M. François JEHL, Maire
Élus :	11	
En Exercice :	10	
Présents :	9	
Membres Présents :	M. René SCHEER, Adjoint au Maire	
	Mmes Pia PAIVA - Marcelle WENDLING, Conseillères municipales, MM. Sten GUILLAUME - Clément HECKMANN - M. Thierry KUHN Philippe SCHAHL - Raymond SCHUHMACHER, Conseillers municipaux.	
	Membres Absents : Mme Stéphanie BOETSCH (Excusée)	

ORDRE DU JOUR :

Approbation du PV du Conseil Municipal du 30 novembre 2017,

1. Élection d'un Adjoint au Maire
 2. Affaire de personnel : RIFSEEP
 3. Approbation du montant des attributions compensatoires définitives versées par la Communauté de communes de la Mossig et du Vignoble
 4. Autorisation de dépenses d'Investissement avant le vote du Budget Primitif 2017
- Divers et informations,

Approbation du Procès-Verbal de la séance du 30 novembre 2017 :

Le procès-verbal de la séance du 30 novembre 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.

01-18. Élection d'un Adjoint au Maire :

À la suite de la démission en raison du déménagement de Madame Élisabeth GUENNEUGUES en qualité de Conseillère municipale et d'Adjointe au Maire, Monsieur Le Maire propose au Conseil, qui accepte, de ne pas recourir à des élections complémentaires pour compléter l'Assemblée délibérante.

Monsieur le Maire propose la candidature de Madame Pia PAIVA au poste de Deuxième Adjoint au Maire.

Après appel à candidature et déroulement du vote, chaque conseiller municipal ayant, après appel de son nom, remis son bulletin de vote dans l'urne,

Une procuration a été transmise par Madame Stéphanie BOETSCH au bénéfice de Monsieur René SCHEER.

Nombre de bulletins	10
Majorité absolue	6
Bulletins blancs ou nuls	1
Suffrages exprimés	9
Procurations	0
A obtenu :Mme Pia PAIVA	
	9

Madame Pia PAIVA ayant obtenu la majorité absolue (9 voix) est proclamée Deuxième Adjointe au Maire.

02-18. Instauration du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) pour les Adjoints Techniques Territoriaux :

Monsieur Le Maire revient sur le projet de délibération 42/17 du 14 septembre 2017 soumis pour avis au Comité Technique placé auprès de Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Bas-Rhin

et relatif à la transposition du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) aux Adjoints Techniques Territoriaux 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 Indemnitare mis en place dans la commune, de modifier leur application par la mise en œuvre d'un nouveau dispositif dénommé Régime Indemnitare 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 Indemnitare 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 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 28 avril 2015 publié au Journal officiel du 30 avril 2015 pris pour l'application aux corps des Adjoints Techniques d'adjoints techniques 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

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

Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 5 décembre 2017,

Monsieur Le Maire informe le Conseil Municipal,

Le nouveau Régime Indemnitare 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 Indemnitare 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,

I MISE EN PLACE DE L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.) :

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 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	Montant Plafond
Groupe C1	Ouvrier Polyvalent exerçant des fonctions diverses en autonomie avec un degré de technicité particulière	Adjoint Technique	11 340,00 €uros	2 000,00 €uros
Groupe C2	Agent d'entretien exerçant des tâches d'exécution ne nécessitant pas de connaissances et d'autonomie particulières.	Adjoint Technique	10 800,00 €uros	1 *900,00 €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. 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 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 Indemnitare 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 indemnitare 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 Indemnitare Annuel :

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

- Adjoints Techniques Territoriaux,

Le Complément indemnitare 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 Indemnitare.

Article 3. La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima du Complément Indemnitare 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 indemnitare annuel sont fixés comme suit :

GROUPE	MONTANT DE BASE	
	Montant Maxi	Plafond C.I.A. Indicatif règlementaire
Groupe C1	1 260,00 Euros	1 260,00 Euros
Groupe C2	1 200,00 Euros	1 200,00 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. Les critères :

Le Complément Indemnitare 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 :

Critères d'Évaluation retenus	
Les résultats professionnels	Les compétences professionnelles et techniques

Les qualités relationnelles	Les capacités d'encadrement ou d'expertise
Les capacités 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.

IV MAINTIEN DES MONTANTS DES RÉGIMES INDEMNITAIRES ANTÉRIEURS :

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 Indemnitare 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 Indemnitare 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 seront inscrits au budget 2018,
- 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.

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	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 indemnitaire	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 suivies		
	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 Indemnitaires 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. Le Complément Indemnitaires Annuel sera réduit au prorata de la durée hebdomadaire de service. Il est précisé que l'octroi du Complément Indemnitaires Annuel (C.I.A.) est subordonné à l'exercice d'une année entière de service (période du 1^{er} janvier au 31 décembre).

Il est enfin précisé que la mise en œuvre du Complément Indemnitaires Annuel est subordonnée à la décision de l'assemblée délibérante.

03-18. Approbation du montant des attributions compensatoires définitives versées par la Communauté de communes de la Mossig et du Vignoble :

VU la loi n° 2015-991 du 7 Août 2015 portant Nouvelle Organisation Territoriale de la République et notamment l'article 35,

VU l'arrêté préfectoral du 26 octobre 2016 portant création de la Communauté de Communes de la Mossig et du Vignoble issue de la fusion de la Communauté de Communes de la Porte du Vignoble et de la Communauté de Communes des Coteaux de la Mossig à compter du 1er janvier 2017,

VU le Code Général des Impôts et notamment l'article 1609 nonies C paragraphe V qui dispose que l'établissement public de coopération intercommunal verse à chaque commune membre une attribution de compensation,

VU la délibération n° 06/2017 du 11 Janvier 2017 du conseil de communauté instaurant le régime de la Fiscalité Professionnelle Unique,

VU la délibération n° 07/2017 du 11 Janvier 2017 du conseil de communauté fixant le montant des attributions compensatoires provisoires à verser aux communes membres,

VU la délibération n° 164/2017 du 26 septembre 2017 modifiant le montant des attributions compensatoires provisoires pour l'année 2017, en raison d'erreurs de saisies et de montants,

VU la délibération n° 187/2017 du 19 Décembre 2017 du conseil de communauté fixant le montant définitif des attributions compensatoires pour l'année 2017,

CONSIDÉRANT que les attributions de compensation permettent de maintenir les équilibres budgétaires des communes membres et de leur E.P.C.I. lorsqu'il y a transfert de compétences et de charges dans le cadre de la fiscalité professionnelle unique et qu'il s'agit d'une dépense obligatoire de l'EPCI ou, le cas échéant, des communes membres, si l'attribution de compensation est négative,

CONSIDÉRANT qu'en application du 1 du 5° du V de l'article 1609 nonies C, la Commission Locale d'Évaluation des Charges Transférées (CLECT) de l'EPCI est chargée d'évaluer le montant des charges transférées afin de permettre le calcul des attributions de compensation,

CONSIDÉRANT également que la Commission Locale d'Évaluation des Charges Transférées établit et vote annuellement un rapport détaillé sur les transferts de compétences, de charges et de ressources,

CONSIDÉRANT par ailleurs qu'il appartient au conseil de communauté d'arrêter le montant définitif des attributions de compensation pour chacune de ses communes membres en s'appuyant sur le rapport de la C.L.E.C.T.,

Entendu les explications de Monsieur Le Maire,

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

- **Accepte le montant définitif des attributions compensatoires pour l'année 2017, d'un montant de 20 633,00 €uros versées par la communauté de communes de la Mossig et du Vignoble à la commune d'Odratzheim.**

04-18. Autorisation d'engager des dépenses d'investissement avant le vote du BP 2017 :

Monsieur Le Maire rappelle les dispositions extraites de l'article L 1612-1 du Code Général des Collectivités Territoriales modifié par la [LOI n°2012-1510 du 29 décembre 2012 - art. 37 \(VD\)](#)

L'article L.1612-1 du Code Général des Collectivités Territoriales dispose en substance que, jusqu'à l'adoption du budget primitif, l'exécutif de la collectivité peut, sur autorisation de l'organe délibérant, engager, liquider et mandater les dépenses en section d'investissement, dans la limite de 25% des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette.

L'autorisation doit préciser le montant et l'affectation des crédits.

Entendu les explications de Monsieur Le Maire et après en avoir débattu, le conseil municipal, à l'unanimité des membres présents,

- **Accepte la proposition de Monsieur Le Maire dans les conditions exposées ci-dessus.**
- **Autorise les dépenses d'investissement suivantes :**

Fournisseur	Nature de la Dépense	Montant T.T.C.
Facture CM Agencement MEDER	Porte église - Cpte 21318	942,00 €
Facture ATIP	Révision PLU - Cpte 202	1 200,00 €
Facture BEREST	Avant-projet Bruegel - Compte 2138	1 322,40 €
Facture CARBIENER	Avant-projet Bruegel - Cpte 2138	764,64 €

Monsieur Le Maire précise que les crédits votés seront repris au budget primitif 2018.

Divers et informations :

- **Déclarations préalable de travaux déposées :**

Date	Numéro	Demandeur	Nature des Travaux
29/12/2018	DP 067 354 17 R0018	M. KUHN Charles	Abri de jardin
12/01/2018	DP 067 354 18 R 0001	M. BARTHEL Pascal	Piscine hors sol et remise
16/01/2018	DP 067 354 18 R 0002	M. DOUSSOT Philippe	Abri de jardin
16/01/2018	DP 067 354 18 R0003	M. BEJOT David	Création de fenêtre de toit

- **Permis de démolir déposés :**

Date	Numéro	Demandeur	Nature des Travaux
29/12/2017	DP 067 354 17 R0002	M. KUHN Charles	Démolition totale grange 6 rue de l'école
12/01/2018	DP 067 354 18 R0001	M. BARTHEL Pascal	Démolition partielle grange

- 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
09/01/2018	Terrain lotissement	AE 231/3	589 m ²

- Monsieur le Maire informe les membres du Conseil Municipal que 92 personnes ont opté pour l'achat d'une **poubelle à couvercle jaune** pour les emballages. Celles-ci seront distribuées le samedi 27 janvier 2018 de 8h à 11h au Service Technique en face de la mairie,
- Monsieur le Maire remercie les membres du Conseil Municipal qui ont participé à **l'enlèvement des éclairages de Noël des sapins de Noël** lors de la journée de travail du 13 janvier 2018,

- La Commission Finances se réunira le mardi 20 mars 2018 à 19heurs,
- Monsieur le Maire transmet aux conseillers municipaux les **dates des séances du conseil municipal pour le premier semestre 2018** :

Dates	Horaire
Jeudi 22 février 2018	20 heures
Jeudi 22 mars 2018	20 heures
Jeudi 26 avril 2018	20 heures
Jeudi 31 mai 2018	20 heures
Jeudi 5 juillet 2018	20 heures

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