

COMMUNE  
DE  
**R O S S F E L D**  
67230



Téléphone: 03 88 74 43 33  
Télécopie : 03 88 74 35 37  
✉ [mairie-rossfeld@wanadoo.fr](mailto:mairie-rossfeld@wanadoo.fr)

|   |
|---|
| Conseillers élus :<br>15<br>Conseillers en fonction :<br>15<br>Conseillers présents :<br>13<br>Date de convocation :<br>29 mai 2018 |
|---|

## Séance du 05 juin 2018

Sous la présidence de M. Jean-Claude ROHMER,

A l'ouverture de la séance sont présents :

↳ tous les membres sauf :

- M. Pascal HURSTEL, excusé
- Mme Marie-Thérèse BREGAND, excusée.

### ORDRE DU JOUR

1. Désignation d'un secrétaire de séance
2. Examen et adoption du procès-verbal de la séance du 26/03/2018
3. Logements école : adoption du décompte des charges 2017
4. Ecole : création de poste
5. Modification de la durée hebdomadaire de service de l'ATSEM
6. Mise en place du Régime Indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)
7. Vente de terrain lotissement Kreuzel
8. U.T.L. : demande de prise en charge vin d'honneur
9. Adoption de la nouvelle organisation du temps scolaire à compter de la rentrée scolaire 2018
10. Adhésion au groupement de commandes pour la reliure des registres d'actes administratifs et de l'état-civil
11. Divers

Monsieur le Maire ouvre la séance à 20h15 et salue les membres présents.

#### **1. DESIGNATION D'UN SECRETAIRE DE SEANCE**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2121-15 du code général des collectivités territoriales ainsi que de l'article L. 2541-6 pour les conseils municipaux des communes d'Alsace-Moselle, le conseil municipal, désigne, **à l'unanimité**, Mme Sandra VALERO, secrétaire de mairie, en tant que secrétaire de séance.

## 2. EXAMEN ET ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 26/03/2018

Le procès-verbal de la séance du 26/03/2018 est adopté à l'unanimité par les membres présents.

## 3. LOGEMENT ECOLE : ADOPTION DU DECOMPTE DES CHARGES 2017

Le décompte des charges des logements de l'école pour l'année 2017 se chiffre comme suit :

| Locataires                   | Eau               | Electricité     | Chauffage         | Ordures ménagères | Total dû          | Avance versée     | Montant à percevoir ou à rembourser |
|------------------------------|-------------------|-----------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------------------------|
| M. et Mme GRUNERT (2 pers. ) | 445,57 €          | 62,95 €         | 1 137,76 €        | 187,10 €          | 1 833,38 €        | 1 680,00 €        | - 153,38 €                          |
| Mme HAEHNEL (2 pers.)        | 445,57 €          | 59,44 €         | 1 074,36 €        | 187,10 €          | 1 766,47 €        | 1 500,00 €        | - 266,47 €                          |
| M. KLEIN (2 pers. puis 1)    | 222,78 €          | 31,50 €         | 569,29 €          | 93,55 €           | 917,12 €          | 1 080,00 €        | 162,88 €                            |
| <b>TOTAL</b>                 | <b>1 113,92 €</b> | <b>153,89 €</b> | <b>2 781,41 €</b> | <b>467,75 €</b>   | <b>4 516,97 €</b> | <b>4 260,00 €</b> | <b>- 256,97 €</b>                   |

Le conseil municipal, après avoir pris connaissance des chiffres ci-dessus et délibéré, décide à l'unanimité :

- d'approuver le décompte ci-dessus,
- de déterminer l'avance mensuelle pour charges à :
  - 160 € pour le logement du 1<sup>er</sup> étage,
  - 150 € pour le logement du rez-de-chaussée,
  - 90 € pour le logement mansardé,
- de charger Monsieur le Maire à récupérer le solde dû auprès de M. et Mme Grunert et de Mme Haehnel,
- de rembourser le trop-perçu de charges à M. Klein.

## 4. ECOLE : CREATION DE POSTE

L'effectif des classes maternelles étant à la hausse à compter de la rentrée prochaine 2018, la directrice demande une ATSEM à temps complet.

Le conseil municipal, après en avoir débattu, décide à l'unanimité, de :

- **supprimer** le poste d'agent spécialisé principal de 2<sup>ème</sup> classe des écoles maternelles contractuel avec un coefficient d'emploi de 14,45 / 35èmes à compter du 01/09/2018.
- **créer** un emploi permanent d'agent spécialisé principal de 2<sup>ème</sup> classe des écoles maternelles à temps non complet, avec un coefficient d'emploi de 20,74 / 35èmes à compter du 30/08/2018.

**Fonctions exercées** : assister le personnel enseignant pour l'accueil, l'animation, l'encadrement, l'hygiène des jeunes enfants, ainsi que pour la préparation et l'aide matérielle des activités pédagogiques. Entretien de propreté du matériel servant directement aux enfants.

Cet emploi permanent peut également être pourvu par un agent contractuel lorsqu'il ne peut l'être par un fonctionnaire, sur le fondement de l'article 3-3 de la loi n° 84-53.

Dans ce cas la rémunération se fera sur la base de l'indice brut : 351, indice majoré : 328.

## 5. MODIFICATION DE LA DUREE HEBDOMADAIRE DE SERVICE DE L'ATSEM

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale ;

VU le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique

Territoriale,

VU le décret n° 2008-463 du 15 mai 2008 modifiant le décret n° 90-788 du 6 septembre 1990 relatif à l'organisation et au fonctionnement des écoles maternelles et élémentaires ;

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

**DECIDE à compter du 30/08/2018**

- **DE MODIFIER** le poste d'agent spécialisé principal de 2<sup>ème</sup> classe des écoles maternelles contractuel avec un coefficient d'emploi de 22,07 / 35èmes. Le nouveau coefficient d'emploi de ce poste d'agent spécialisé principal de 2<sup>ème</sup> classe des écoles maternelles sera de 20,74 / 35èmes ;

Adopté à l'unanimité.

**6. MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

**Le Conseil Municipal,**

**Sur rapport de Monsieur le Maire,**

**VU**

- le Code Général des Collectivités Territoriales,
- la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,
- 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.
- le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,
- le décret modifié n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat,
- l'arrêté ministériel du 20 mai 2014 pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat 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'Etat (adjoints administratifs)
- l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat 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'Etat (rédacteurs)
- l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat 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'Etat (ATSEM)
- l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat 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'Etat (adjoints techniques)
- l'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

VU la délibération instaurant le régime indemnitaire en date du 23/11/2010 ;

VU l'avis du Comité Technique en date du 15 mai 2018 relatif à la mise en place de critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité ;

VU le tableau des effectifs ;

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) ;

Le Maire informe l'assemblée,

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. Il se compose de deux parts :

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

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- prendre en compte la place de chacun dans l'organigramme de la collectivité 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 ;

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles explicitement cumulables.

## **BENEFICIAIRES**

Le RIFSEEP pourra être versé aux fonctionnaires stagiaires et titulaires des cadres d'emplois suivants :

- Rédacteurs,
- Adjoint administratifs,
- ATSEM
- Adjoint techniques

Le RIFSEEP pourra être versé aux agents contractuels de droit public.

Les agents de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

## **L'IFSE : PART FONCTIONNELLE**

La part fonctionnelle de la prime sera versée selon une périodicité mensuelle sur la base du montant annuel individuel attribué.

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 ou la réussite à un concours ;
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

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.

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

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

### **Modulation selon l'absentéisme :**

En cas d'absence :

- En cas de congé maladie ordinaire, de congé pour maladie professionnelle ou accident de service/accident de travail : l'IFSE est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement
- En cas de congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie : l'IFSE est maintenu puis diminué de 1/30<sup>ème</sup> par jour d'absence à partir du 90<sup>ème</sup> jour d'absence
- En cas de congés annuels, de congé de maternité ou pour adoption, et de congé de paternité : l'IFSE est maintenu intégralement.

#### a) Le rattachement à un groupe de fonctions

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

Chaque cadre d'emplois 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
  - nombre de collaborateurs encadrés directement
  - type de collaborateurs encadrés
  - niveau d'encadrement
  - niveau de responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)
  - niveau d'influence sur les résultats collectifs
  - délégation de signature
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
  - connaissances requises
  - technicité / niveau de difficulté
  - champ d'application
  - diplôme
  - certification
  - autonomie
  - influence/motivation d'autrui
  - rareté de l'expertise
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel ;
  - relations externes/internes
  - contact avec publics difficiles
  - impact sur l'image de la collectivité
  - risque d'agression physique
  - risque d'agression verbale
  - exposition aux risques de contagions
  - risque de blessure
  - itinérance/déplacements
  - variabilité des horaires
  - horaires décalés
  - contraintes météorologiques
  - travail posté

- liberté pose congés
- obligation d'assister aux instances
- engagement de la responsabilité financière
- engagement de la responsabilité juridique
- zone d'affectation
- actualisation des connaissances

Le Maire propose de fixer les groupes et les montants de référence pour les cadres d'emplois suivants :

| <i>GROUPE</i> | <i>Fonctions</i>            | <i>Cadres d'emplois concernés</i> | <i>Montant maximum annuels</i> |
|---------------|-----------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|
| <i>B1</i>     | <i>Secrétaire de mairie</i> | <i>Rédacteurs</i>                 | <i>17 480 €</i>                |
| <i>B2</i>     | <i>Secrétaire de mairie</i> | <i>Rédacteurs</i>                 | <i>16 015 €</i>                |
| <i>C1</i>     | <i>Secrétaire de mairie</i> | <i>Adjoint administratifs</i>     | <i>11 340 €</i>                |
| <i>C2</i>     | <i>Secrétaire de mairie</i> | <i>Adjoint administratifs</i>     | <i>10 800 €</i>                |
| <i>C1</i>     | <i>Agent polyvalent</i>     | <i>Adjoint techniques</i>         | <i>11 340 €</i>                |
| <i>C2</i>     | <i>Agent polyvalent</i>     | <i>Adjoint techniques</i>         | <i>10 800 €</i>                |
| <i>C1</i>     | <i>Aide maternelle</i>      | <i>ATSEM</i>                      | <i>11 340 €</i>                |
| <i>C2</i>     | <i>Aide maternelle</i>      | <i>ATSEM</i>                      | <i>10 800 €</i>                |

*Ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.*

#### b) L'expérience professionnelle

Le montant de l'IFSE pourra être modulé en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants, développés dans l'annexe :

- Expérience dans le domaine d'activité ;
- Expérience dans d'autres domaines ;
- Connaissance de l'environnement de travail ;
- Capacité à exploiter les acquis de l'expérience ;
- Capacités à mobiliser les acquis de la formation suivie ;
- 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 = 2% de majoration

### **LE CIA : PART LIEE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIERE DE SERVIR**

Il est proposé d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de **l'engagement professionnel** et sa **manière de servir** en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

La part liée à la manière de servir sera versée selon une périodicité mensuelle.

Cette part sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

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.

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

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

### **Modulation selon l'absentéisme :**

En cas d'absence : la collectivité doit préciser les conditions de suspension en cas d'absence :

- En cas de congé maladie ordinaire, de congé pour maladie professionnelle ou accident de service/accident de travail : l'IFSE est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement
- En cas de congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie : l'IFSE est maintenu puis diminué de 1/30<sup>ème</sup> par jour d'absence à partir du 90<sup>ème</sup> jour d'absence
- En cas de congés annuels, de congé de maternité ou pour adoption, et de congé de paternité : l'IFSE est maintenu intégralement.

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- *Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs,*
- *Niveau de maîtrise des compétences professionnelles et techniques,*
- *Qualités relationnelles,*
- *Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur,*
- *Niveau d'engagement dans la réalisation des activités du poste.*

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

| <i>GROUPES</i> | <i>Fonctions</i>            | <i>Cadres d'emplois concernés</i> | <i>Montant maximum annuels</i> |
|----------------|-----------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|
| <i>B1</i>      | <i>Secrétaire de mairie</i> | <i>Rédacteurs</i>                 | <i>2 380 €</i>                 |
| <i>B2</i>      | <i>Secrétaire de mairie</i> | <i>Rédacteurs</i>                 | <i>2 185 €</i>                 |
| <i>C1</i>      | <i>Secrétaire de mairie</i> | <i>Adjointes administratifs</i>   | <i>1 260 €</i>                 |
| <i>C2</i>      | <i>Secrétaire de mairie</i> | <i>Adjointes administratifs</i>   | <i>1 200 €</i>                 |
| <i>C1</i>      | <i>Agent polyvalent</i>     | <i>Adjointes techniques</i>       | <i>1 260 €</i>                 |
| <i>C2</i>      | <i>Agent polyvalent</i>     | <i>Adjointes techniques</i>       | <i>1 200 €</i>                 |
| <i>C1</i>      | <i>Aide maternelle</i>      | <i>ATSEM</i>                      | <i>1 260 €</i>                 |
| <i>C2</i>      | <i>Aide maternelle</i>      | <i>ATSEM</i>                      | <i>1 200 €</i>                 |

*Ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.*

### **MAINTIEN DES MONTANTS DU REGIME INDEMNITAIRE ANTERIEUR**

Le montant des primes concernant le régime indemnitaire antérieur au déploiement du RIFSEEP 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.

### **DECIDE**

- D'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- D'instaurer le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du 1<sup>er</sup> août 2018 ;
- Les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence ;
- D'autoriser l'autorité territoriale 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.
- D'autoriser l'autorité territoriale à moduler les primes au vu de l'absentéisme, selon les modalités prévues ci-dessus.

- De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.

PJ : Annexe 1 – Répartition des emplois par groupes de fonctions

Annexe 2 – Grille des sous-indicateurs pour apprécier l'engagement professionnel et la manière de servir

### Annexe 1 : Grille de répartition des emplois de la collectivité par groupes de fonctions

|  | Indicateur   | échelle d'évaluation |                       |                     |                    |                    |
|--|--|----------------------|-----------------------|---------------------|--------------------|--------------------|
| Catégorie Hiérarchique du poste  |  |                      |                       |                     |                    |                    |
| Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception | niveau hiérarchique  | DGS                  | Directeur             | Chef de service     | Chef d'équipe      | Agents d'exécution |
|  | 5  | 5                    | 4                     | 3                   | 2                  | 1                  |
|  | Nbr de collaborateurs (encadrés directement)   | 0                    | 1 à 5                 | 6 à 10              | 11 à 20            | 21 à 50            |
|  | 4  | 0                    | 1                     | 2                   | 3                  | 4                  |
|  | Type de collaborateurs encadrés  | Cadre sup            | Cadres intermédiaires | Cadres de proximité | Agents d'exécution | Aucun              |
|  | 4  | 1                    | 1                     | 1                   | 1                  | 0                  |
|  | Niveau d'encadrement   | Stratégique          | intermédiaire         | de Proximité        | Coordination       | Sans               |
|  | 4  | 4                    | 3                     | 2                   | 1                  | 0                  |
|  | Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...) | Déterminant          | Fort                  | Modéré              | Faible             |                    |
|  | 4  | 4                    | 3                     | 2                   | 1                  |                    |
| Niveau d'influence sur les résultats collectifs                        | Déterminant  | Partagé              | Faible                |                     |                    |                    |
| 3  | 3  | 2                    | 1                     |                     |                    |                    |
| délégation de signature  | OUI  | NON                  |                       |                     |                    |                    |
| 1  | 1  | 0                    |                       |                     |                    |                    |
| 25   |  |                      |                       |                     | S/s Total          |                    |

|   | Indicateur                        | échelle d'évaluation      |  |                     |           |   |
|---|-----------------------------------|---------------------------|--|---------------------|-----------|---|
| Technicité, expertise, expérience, qualifications | Connaissances requises            | maîtrise                  | expertise  |                     |           |   |
|   | 4                                 | 1                         | 4  |                     |           |   |
|   | Technicité / niveau de difficulté | Exécution                 | Conseil/ interprétation                              | Arbitrage/ décision |           |   |
|   | 5                                 | 1                         | 3  | 5                   |           |   |
|   | champ d'application               | monométier/ monosectoriel | Polymétier/ polysectoriel/diversité domaines de Cptc |                     |           |   |
|   | 4                                 | 1                         | 4  |                     |           |   |
|   | diplôme                           | I                         | II   | III                 | IV        | V |
|   | 5                                 | 5                         | 4  | 3                   | 2         | 1 |
|   | certification                     | OUI                       | NON  |                     |           |   |
|   | 1                                 | 1                         | 0  |                     |           |   |
|   | autonomie                         | restreinte                | encadrée   | large               |           |   |
|   | 5                                 | 1                         | 3  | 5                   |           |   |
| Influence/motivation d'autrui                     | Forte                             | Faible                    |  |                     |           |   |
| 3   | 3                                 | 1                         |  |                     |           |   |
| Rareté de l'expertise                             | Oui                               | non                       |  |                     |           |   |
| 1   | 1                                 | 0                         |  |                     |           |   |
| 28  |                                   |                           |  |                     | S/s Total |   |



|   | Indicateur   | échelle d'évaluation |                              |                             |           | Prestataires extérieurs |
|---|--|----------------------|------------------------------|-----------------------------|-----------|-------------------------|
|   |  | Elus                 | Administrés                  | Partenaires institutionnels | Agents    |                         |
| Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel<br><br><i>(issues de la fiche de poste et du document unique)</i> | Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs) | Elus                 | Administrés                  | Partenaires institutionnels | Agents    | Prestataires extérieurs |
|   | 5  | 1                    |                              | 1                           | 1         | 1                       |
|   | contact avec publics difficiles                              | oui                  | non                          |                             |           |                         |
|   | 3  | 3                    | 0                            |                             |           |                         |
|   | impact sur l'image de la collectivité                        | immédiat             | différé                      |                             |           |                         |
|   | 3  | 3                    | 1                            |                             |           |                         |
|   | risque d'agression physique                                  | faible               | modéré                       | élevé                       |           |                         |
|   | 5  | 1                    | 3                            | 5                           |           |                         |
|   | risque d'agression verbale                                   | faible               | modéré                       | élevé                       |           |                         |
|   | 3  | 1                    | 2                            | 3                           |           |                         |
|   | Exposition aux risques de contagion(s)                       | faible               | modéré                       | élevé                       |           |                         |
|   | 5  | 1                    | 3                            | 5                           |           |                         |
|   | risque de blessure   | très grave           | grave                        | légère                      |           |                         |
|   | 10   | 10                   | 5                            | 1                           |           |                         |
|   | itinérance/déplacements                                      | fréquente            | ponctuelle                   | rare                        | sans      |                         |
|   | 5  | 5                    | 3                            | 1                           | 0         |                         |
|   | variabilité des horaires                                     | fréquente            | ponctuelle                   | rare                        |           |                         |
|   | 7  | 7                    | 3                            | 1                           |           |                         |
|   | horaires décalés   | régulier             | ponctuel                     | non concerné                |           |                         |
|   | 5  | 5                    | 2                            | 0                           |           |                         |
|   | contraintes météorologiques                                  | fortes               | faibles                      | sans objet                  |           |                         |
|   | 3  | 3                    | 1                            | 0                           |           |                         |
|   | travail posté  | OUI                  | NON                          |                             |           |                         |
|   | 2  | 2                    | 0                            |                             |           |                         |
|   | liberté pose congés  | encadrée             | restreinte                   | imposée                     |           |                         |
|   | 2  | 0                    | 1                            | 2                           |           |                         |
|   | obligation d'assister aux instances                          | rare                 | ponctuelle                   | récurrente                  |           |                         |
|   | 2  | 0                    | 1                            | 2                           |           |                         |
|   | engagement de la responsabilité financière                   | élevé                | modéré                       | faible                      |           |                         |
|   | 3  | 3                    | 2                            | 1                           |           |                         |
| engagement de la responsabilité juridique   | élevé  | modéré               | faible                       |                             |           |                         |
| 3   | 3  | 2                    | 1                            |                             |           |                         |
| zone d'affectation  | sensible   | avec contraintes     | sans contrainte particulière |                             |           |                         |
| 3   | 3  | 1                    | 0                            |                             |           |                         |
| Actualisation des connaissances   | indispensable  | nécessaire           | encouragée                   |                             |           |                         |
| 3   | 3  | 2                    | 1                            |                             |           |                         |
|   | 72   |                      |                              |                             | S/s Total |                         |

|                           | Indicateur         | échelle d'évaluation |                      |                       | S/s Total |
|---------------------------|--------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|-----------|
|                           |                    | chef projet          | membre équipe projet | contributeur ponctuel |           |
| Valorisation contextuelle | Gestion de projets | chef projet          | membre équipe projet | contributeur ponctuel |           |
|                           | 3                  | 3                    | 2                    | 1                     |           |
|                           | Tutorat            | Oui                  | Non                  |                       |           |
|                           | 1                  | 1                    | 0                    |                       |           |
|                           | Référent formateur | Oui                  | Non                  |                       |           |
|                           | 1                  | 1                    | 0                    |                       |           |
|                           |                    |                      |                      |                       |           |
|                           |                    |                      |                      |                       |           |
|                           | 5                  |                      |                      |                       | S/s Total |

|  | Indicateur   | echelle d'évaluation  |                        |  |   |               |
|--|--|-----------------------|------------------------|--|---|---------------|
|  |  | 0                     | 1 à 3 ans              | 3 à 6 ans                                  | 6 à 10 ans  | > 10 ans      |
| <b>Prise en compte de l'expérience professionnelle</b> (cette partie permet de prendre en compte les éléments propres à l'agent titulaire de la fonction, pour envisager l'attribution du montant individuel indemnitaire) | Expérience dans le domaine d'activité                  | 0                     | 1 à 3 ans              | 3 à 6 ans                                  | 6 à 10 ans  | > 10 ans      |
|  |  | <b>0</b>              | <b>1</b>               | <b>2</b>                                   | <b>3</b>  | <b>4</b>      |
|  | Expérience dans d'autres domaines                      | faible                | diversifiée            | diversifiée avec compétences transférables |   |               |
|  |  | <b>0</b>              | <b>1</b>               | <b>3</b>                                   |   |               |
|  | Connaissance de l'environnement de travail             | basique               | courant                | approfondi                                 | non évaluable   |               |
|  |  | <b>1</b>              | <b>3</b>               | <b>5</b>                                   | <b>0</b>  |               |
|  | Capacité à exploiter les acquis de l'expérience        | notions               | opérationnel           | maîtrise                                   | expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions) | non évaluable |
|  |  | <b>1</b>              | <b>2</b>               | <b>3</b>                                   | <b>5</b>  | <b>0</b>      |
|  | Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies | notions               | opérationnel           | maîtrise                                   | expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions) | non évaluable |
|  |  | <b>1</b>              | <b>2</b>               | <b>3</b>                                   | <b>5</b>  | <b>0</b>      |
| Capacité à exercer les activités de la fonction  | supérieur aux attentes                                 | conforme aux attentes | inférieur aux attentes | très inférieur aux attentes                | non évaluable   |               |
|  | <b>3</b>   | <b>0</b>              | <b>-3</b>              | <b>-6</b>                                  | <b>0</b>  |               |
|  | <b>27</b>  |                       |                        |  |   |               |

Annexe 2 : Modèle de grille des sous-indicateurs d'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir

- 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

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

| Barème   | Attribution de points | Part de la prime       |
|--|-----------------------|------------------------|
| Comportement insuffisant /<br>Compétences à acquérir           | 0 point               | 0 à 15 points : 10 %   |
| Comportement à améliorer /<br>Compétences à développer         | 1 point               | 16 à 26 points : 50 %  |
| Comportement suffisant /<br>Compétences maîtrisées             | 2 points              | 27 à 36 points : 80 %  |
| Comportement très satisfaisant /<br>Expertise de la compétence | 3 points              | 37 à 45 points : 100 % |

### **7. VENTE DE TERRAIN LOTISSEMENT KREUZEL**

Lors de la mise en place de sa clôture, le propriétaire de la parcelle cadastrée section 04 n° 220 s'est basé sur une mauvaise borne et s'est de ce fait octroyé quelques mètres carrés de propriété communale.

Le conseil municipal,

A la question, qui est pour vendre le morceau de terrain ? :

☞ 9 voix pour (Bernadette DAMBACH, Régine MENTZLER, Emmanuelle STRAMM, Emmanuel SCHOTT, Jean-Claude ROHMER, Pascale HIRLI-ZAGAROLI, Fabrice THURNREITER, Hubert HURSTEL, Jean-Jacques HAEHNEL),

☞ 1 abstention : (Roger MOSSER)

☞ et 3 voix contre : (Denis OTT, Pascal VETTER, Daniel KOEHLER)

Pour vendre à 17 500 €/l'are ? :

☞ 7 voix pour (Emmanuelle STRAMM, Denis OTT, Pascal VETTER, Daniel KOEHLER, Emmanuel SCHOTT, Fabrice THURNREITER, Jean-Jacques HAEHNEL)

Pour vendre à 10 000 €/l'are ? :

☞ 6 voix pour (Roger MOSSER, Hubert HURSTEL, Pascale HIRLI-ZAGAROLI, Jean-Claude ROHMER, Bernadette DAMBACH, Régine MENTZLER).

Le terrain sera donc cédé au prix de 17 500 €/l'are et Monsieur le Maire est autorisé à signer l'acte notarié et tout autre document y afférent.

### **8. U.T.L. : DEMANDE DE PRISE EN CHARGE VIN D'HONNEUR**

Le 8 juin 2018, l'U.T.L. section tennis de table accueille l'assemblée générale du secteur Erstein/Sélestat à la maison des associations.

L'association sollicite la prise en charge du vin d'honneur qui sera servi à l'issue de la réunion.

Après en avoir débattu, le conseil municipal, décide de verser une participation de 100 € à l'association (12 voix pour) et 1 voix pour 200 € (Fabrice THURNREITER).

### **9. ADOPTION DE LA NOUVELLE ORGANISATION DU TEMPS SCOLAIRE A COMPTER DE LA RENTREE SCOLAIRE 2018**

A compter de la rentrée scolaire 2018, le conseil municipal approuve le retour de la semaine à 4 jours (lundi, mardi, jeudi et vendredi) et valide les nouveaux horaires d'école en accord avec l'avis du Conseil d'Ecole à savoir :

- Matin : de 8h15 à 11h45
- Après-midi : de 13h15 à 15h45

**Adopté à l'unanimité.**

## **10. ADHESION AU GROUPEMENT DE COMMANDES POUR LA RELIURE DES REGISTRES D'ACTES ADMINISTRATIFS ET DE L'ETAT-CIVIL**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu l'ordonnance n° 2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics ;

Selon les dispositions du Code Général des Collectivités Territoriales, les collectivités et établissements publics ont l'obligation de faire relier les délibérations du Conseil municipal, ainsi que les arrêtés et décisions du maire ; cette reliure doit répondre à certaines exigences techniques, précisées dans la circulaire interministérielle du 14 décembre 2010 sur la tenue des registres des communes et de certains de leurs groupements.

Les actes d'état civil doivent également être reliés, suivant l'Instruction générale relative à l'état civil du 11 mai 1999.

En vue de simplifier les démarches et de garantir des prestations de qualité, à des coûts adaptés, le Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Bas-Rhin a décidé de constituer un groupement de commandes pour la réalisation de reliures cousues des registres.

La convention constitutive du groupement de commandes prévoit les rôles et responsabilités du coordonnateur et des membres du groupement. Le Centre de gestion, en tant que coordonnateur du groupement, a pour mission la préparation et la passation du marché public ; la commission d'appel d'offres compétente est celle du Centre de gestion.

Les prix appliqués seront fixés dans le marché de services. La convention constitutive du groupement prévoit également que les frais liés à l'établissement du dossier de consultation, à la procédure de désignation du titulaire du marché et les autres frais éventuels de fonctionnement liés à la passation et au suivi de l'exécution du marché sont supportés forfaitairement par chaque membre du groupement. Une demande de remboursement sera adressée aux membres du groupement par le coordonnateur.

Considérant l'intérêt pour la collectivité d'adhérer à ce groupement de commandes,

Sur proposition de Monsieur le Maire et après délibération, le Conseil municipal

- décide d'adhérer au groupement de commandes pour la reliure des registres d'actes administratifs et de l'état civil ;

- approuve la convention constitutive du groupement de commandes désignant le Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Bas-Rhin coordonnateur du groupement et l'habilitant à signer, notifier et exécuter les marchés selon les modalités fixées dans cette convention ;

- autorise le Maire à signer le bulletin d'adhésion au groupement de commandes ainsi qu'à prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

**Adopté à l'unanimité.**

## **10. DIVERS**

**Information sur demande d'enregistrement au titre des installations classées pour la protection de l'environnement** : Monsieur le Maire informe le conseil municipal que suite aux deux consultations concernant l'une, la construction d'un bâtiment d'élevage porcin et l'autre, l'exploitation d'une unité de méthanisation, deux avis favorables ont été délivrées par Monsieur le Préfet.

**Logement 1<sup>er</sup> étage école** : Monsieur le Maire informe le conseil municipal que le logement du 1<sup>er</sup> étage à l'école se libère au 1<sup>er</sup> août 2018. Une visite du logement sera effectuée prochainement afin de définir les éventuels travaux à entreprendre avant la prochaine location.

**Mise en conformité par rapport à la Loi Informatique et Libertés et au Règlement Général sur la Protection des Données (R.G.P.D.)** : la Communauté de Communes proposera aux communes membres un transfert de la compétence « mise en œuvre et gestion du règlement général des données personnelles ».

**Diagnostic des risques psychosociaux** : le diagnostic des risques psychosociaux réalisé conjointement par le Centre de Gestion et le cabinet Cegape est tenu à la disposition des conseillers municipaux au secrétariat de la mairie.

**Recensement de la population 2019** : la commune est à nouveau concernée en 2019 par le recensement de la population.

**Subvention Conseil Départemental** : Monsieur le Maire informe le conseil municipal qu'une subvention de 100 000 € a été accordée à la commune par le Conseil Départemental au titre du fonds de solidarité communale pour l'agrandissement du terrain d'honneur en gazon naturel et la création du terrain en gazon synthétique.

**Achat véhicules** : Monsieur le Maire informe le conseil municipal des démarches entreprises pour l'achat d'une camionnette PIAGGIO et d'un tracteur, comme prévu lors de l'élaboration du budget primitif 2018.

**Vélo gourmand** : Monsieur Hubert HURSTEL invite l'ensemble du conseil municipal à participer à l'organisation du vélo gourmand le 30 septembre prochain.

**Urbanisme** :

Le conseil municipal est avisé du dépôt en mairie des demandes d'urbanisme suivantes :

- une déclaration préalable déposée par M. Joseph MATTER pour la construction d'un abri, rue de la Division Leclerc, section D n° 320,
- une déclaration préalable déposée par M. Loïc JAEG pour la construction d'un abri de jardin, 12, rue de Neunkirch, section C n° 950,
- une déclaration préalable déposée par M. et Mme Nicolino CIRINA pour la construction d'un garage, 1, allée des Papillons, section 04 n° 201 et 202,
- une déclaration préalable déposée par M. Daniel DURAND pour la pose de 6 velux et de 2 fenêtres 65, rue de la Division Leclerc, section D n° 171,
- une déclaration préalable déposée par M. Bruno HABERER, pour la construction d'un carport de 6 m x 3 m 31, rue de Herbsheim, section B n° 1079 et 108,
- une demande de permis de construire déposée par M. Sébastien HAUG et Mme Aurélie MUSTER pour la construction d'une maison d'habitation, rue Kreuzel, section 04 n° 223.

Clôture de la séance à 22h15.