

PROCES VERBAL DE LA SEANCE

Nombre de membres en exercice: 14

Présents : 10

Votants: 10

Séance du 23 décembre 2024

L'an deux mille vingt-quatre et le vingt-trois décembre l'assemblée régulièrement convoquée le mardi 17 décembre 2024, s'est réunie sous la présidence de Jean-Louis SCHEUER

Sont présents: Jean-Louis SCHEUER, Pascal BRUBACHER, Marianne SCHNEPP, Christian SPADA, Edith BURR, Raymond BIEBER, Sophie DEHLINGER, Sylviane METZ-LOPES, Laurent FEUERSTEIN, Michael ZEHR

Représentés:

Excuses: Isabelle HARY, Myriame MARTIN, Sébastien NICKLAUS

Absents: Karin INSEL

Secrétaire de séance: Marianne SCHNEPP

Ordre du jour

1. Désignation d'un secrétaire de séance
2. Approbation du procès-verbal de la séance du 20 novembre 2024
3. Ouverture par anticipation de crédits budgétaires pour la section d'investissement 2025
4. Révision du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)
5. Forêt communale - programme des travaux 2025
6. Désaffectation et déclassement du domaine public communal et cession d'une parcelle
7. Soutien à Mayotte
8. Convention de partenariat entre la Collectivité européenne d'Alsace et les communes et intercommunalités, en faveur du développement des bibliothèques en Alsace
9. Arrêté préfectoral portant enregistrement de l'installation de la société RIKUTEC - Information du conseil municipal
10. Compte-rendu des décisions du maire prises en vertu des délégations données par le conseil municipal
11. Informations et questions diverses

Le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents, approuve le procès-verbal de la séance du 20 novembre 2024 qui a été transmis avec la convocation.

Mme Marianne SCHNEPP a été désignée pour remplir les fonctions de secrétaire conformément à l'article L 2121-15 du Code Général des Collectivités Locales.

Délibérations du conseil :

Objet: Ouverture par anticipation de crédits budgétaires pour la section d'investissement 2025 - DE 2024 073

L'article L.1612-1 du Code Général des Collectivités Territoriales dispose que dans le cas où le budget d'une collectivité territoriale n'a pas été adopté avant le 1er janvier de l'exercice auquel il s'applique, l'exécutif est en droit, jusqu'à l'adoption de ce budget, de mettre en recouvrement les recettes et d'engager, de liquider et de mandater les dépenses de la section de fonctionnement dans la limite

de celles inscrites au budget de l'année précédente. Il est en droit de mandater les dépenses afférentes au remboursement de capital des annuités de la dette venant à échéance avant le vote du budget.

En outre, jusqu'à l'adoption du budget, l'exécutif peut, sur autorisation de l'organe délibérant, engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement, dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette. Les crédits de paiement inscrits dans une autorisation de programme ne sont pas concernés par cette autorisation.

Monsieur le Maire propose d'ouvrir par anticipation des crédits d'investissement à hauteur de 225 000 €, permettant d'engager et de mandater d'éventuelles dépenses avant le vote du budget primitif 2025.

Le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents, décide :

- d'ouvrir par anticipation sur le vote du budget primitif 2025 des crédits à hauteur de 225 000,00 € en section d'investissement conformément au tableau ci-après :

Chapitre	Montant total voté en 2024	1/4	Crédits ouverts par anticipation en 2025
Chapitre 21 : immobilisations corporelles	906 700,00	226 675,00	225 000,00

Objet: Révision du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) - DE 2024 074

Le Conseil Municipal,

Sur rapport de Monsieur le Maire,

VU

- le code général des collectivités territoriales ;
- le code général de la fonction publique et notamment ses articles L.712-1, L.714-4 et suivants,
- le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ;
- le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;
- le décret 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 du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration 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,

- 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,
- 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,
- 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,
- l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des techniciens supérieurs du développement durable 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,
- 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 du 18 février 2019 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP,

VU l'avis du Comité Social Territorial en date du 4 décembre 2024,

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

Monsieur 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 légalement cumulables.

ARTICLE 1 : LES BENEFICIAIRES

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

- Attachés,
- Rédacteurs,
- Techniciens,
- Animateurs,
- Adjoint administratifs,
- ATSEM,
- Adjoint d'animation,
- Agents de maîtrise,
- Adjoint techniques

Le RIFSEEP sera versé aux agents contractuels.

Les vacataires et les agents contractuels de droit privé (apprentis, CAE...) ne peuvent bénéficier du RIFSEEP.

ARTICLE 2 : L'IFSE, PART FONCTIONNELLE

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement 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 ;
- au moins tous les quatre ans et au vu 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 critères définis ci-dessous et fera obligatoirement 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.

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 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'emplois est réparti en groupes de fonctions à partir de critères professionnels tenant compte (voir annexe 1) :

- 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 responsabilité liées aux missions (humaine, financière, juridique...)
 - Niveau d'influence sur les résultats collectifs
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
 - Connaissance requise
 - Technicité / Niveau de difficulté
 - 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 (typologie des interlocuteurs)
 - Contact avec publics difficiles
 - Impact sur l'image de la collectivité
 - Risque d'agression physique
 - Risque d'agression verbale
 - Exposition aux risques de contagion(s)
 - Risque de blessures
 - Itinérance / déplacements
 - Variabilité des horaires
 - Horaires décalés
 - Contraintes météorologiques
 - Travail posté
 - Liberté de pose des congés
 - Obligation d'assister aux instances
 - Engagement de la responsabilité financière
 - Engagement de la responsabilité juridique
 - Actualisation des connaissances

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 ;

ARTICLE 3 : LE CIA, PART LIEE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIERE DE SERVIR

Le complément indemnitaire est versé aux agents en fonction de leur **engagement professionnel** et de leur **manière de servir** évalués chaque année après l'entretien professionnel.

Ce complément sera versé une fois par an.

Etant en corrélation étroite avec l'entretien professionnel, le montant CIA perçu par l'agent en cours d'année (année N) correspondra au montant CIA déterminé à l'issue de l'entretien professionnel pour l'année N-1.

Un agent quittant définitivement ses fonctions pour changer d'employeur, ou pour un départ à la retraite, au cours de l'année N :

- se verra attribuer l'intégralité de son CIA de l'année précédant son départ ;
- se verra attribuer son CIA de l'année N à proportion de son temps de travail effectif et en fonction de sa manière de servir et des objectifs partiellement remplis et appréciés durant un entretien professionnel à réaliser avant son départ. .

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 à temps non complet.

L'attribution individuelle sera décidée chaque année par l'autorité territoriale après l'entretien professionnel selon les critères définis ci-dessous et devra faire l'objet d'un arrêté. Les montants CIA ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre et peuvent être compris entre 0 et 100 % du montant maximal décidé par les élus.

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

Les critères d'évaluation :

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants (voir annexe 2) :

- 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.

ARTICLE 4 : MODULATION DE L'IFSE ET DU CIA EN FONCTION DE L'INDISPONIBILITE PHYSIQUE DES AGENTS ET AUTRES CONGES

- **Congé de maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou congé pour adoption**

L'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, ou de congé pour adoption.

S'agissant du CIA, l'autorité territoriale a la possibilité de moduler son montant ou de ne pas le verser compte tenu de la manière de servir de l'agent et des résultats obtenus, lesquels sont appréciés au cours de l'entretien professionnel annuel.

- b) Congé de longue maladie (CLM) et congé de grave maladie (CGM)**

L'IFSE sera versé dans la limite de 33% la 1^{ère} année et de 60% les 2^{ème} et 3^{ème} années en cas de congé longue maladie (CLM) et congé de grave maladie (CGM).

S'agissant du CIA, l'autorité territoriale a la possibilité de moduler son montant ou de ne pas le verser compte tenu de la manière de servir de l'agent et des résultats obtenus, lesquels sont appréciés au cours de l'entretien professionnel annuel.

- c) Congé de longue durée (CLD)**

L'IFSE ne sera pas versée durant le congé de longue durée. Toutefois, l'agent en congé de maladie ordinaire, placé rétroactivement en congé de longue durée conserve les primes d'ores et déjà versées pendant la période du CMO.

S'agissant du CIA, l'autorité territoriale a la possibilité de moduler son montant ou de ne pas le verser compte tenu de la manière de servir de l'agent et des résultats obtenus, lesquels sont appréciés au cours de l'entretien professionnel annuel.

- d) Congé de maladie ordinaire (CMO), congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), temps partiel thérapeutique (TPT), période préparatoire au reclassement (PPR)**

Congé de maladie ordinaire (CMO)

L'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire.

S'agissant du CIA, l'autorité territoriale a la possibilité de moduler son montant ou de ne pas le verser compte tenu de la manière de servir de l'agent et des résultats obtenus, lesquels sont appréciés au cours de l'entretien professionnel annuel.

Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)

L'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé pour invalidité temporaire imputable au service.

S'agissant du CIA, l'autorité territoriale a la possibilité de moduler son montant ou de ne pas le verser compte tenu de la manière de servir de l'agent et des résultats obtenus, lesquels sont appréciés au cours de l'entretien professionnel annuel.

Le temps partiel thérapeutique (TPT)

L'IFSE suivra le sort du traitement en cas de temps partiel thérapeutique.

S'agissant du CIA, l'autorité territoriale a la possibilité de moduler son montant ou de ne pas le verser compte tenu de la manière de servir de l'agent et des résultats obtenus, lesquels sont appréciés au cours de l'entretien professionnel annuel.

La période de préparatoire au reclassement (PPR)

L'IFSE ne sera pas versé en cas de période de préparatoire au reclassement (PPR)

S'agissant du CIA, l'autorité territoriale a la possibilité de moduler son montant ou de ne pas le verser compte tenu de la manière de servir de l'agent et des résultats obtenus, lesquels sont appréciés au cours de l'entretien professionnel annuel.

ARTICLE 5 : REPARTITION IFSE et CIA

Conformément à l'article L.714-5 alinéa 2 du code général de la fonction publique suscitée, Monsieur le Maire propose la répartition cumulée des deux parts (IFSE et CIA) comme suit :

- 95 % affectés sur l'IFSE,
- 5 % affectés sur le CIA.

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

Groupe de fonctions	Fonction	Filière	Cadres d'emplois concernés	IFSE : montant plafond annuel retenu par les élus	CIA : montant plafond annuel retenu par les élus	Total des montants plafonds retenus par les élus (IFSE + CIA)	Montant du plafond réglementaire (IFSE + CIA) fixé par arrêté ministériel
A2	Secrétaire général de mairie	Administrative	Attaché	18 000	900	18 900	37 800

Groupe de fonctions	Fonction	Filière	Cadres d'emplois concernés	IFSE : montant plafond annuel retenu par les élus	CIA : montant plafond annuel retenu par les élus	Total des montants plafonds retenus par les élus (IFSE + CIA)	Montant du plafond réglementaire (IFSE + CIA) fixé par arrêté ministériel
B1	Secrétaire général de mairie	Administrative	Rédacteur	16 500	800	17 300	19 860
B2	Responsable des services techniques	Technique	Technicien	9 000	500	9 500	18 200
B2	Directeur périscolaire	Animation	Animateur	9 000	500	9 500	18 200
B3	Directeur périscolaire adjoint	Animation	Animateur	7 500	400	7 900	16 645
C1	Responsable des services techniques	Technique	Agent de maîtrise	9 000	500	9 500	12 600
C2	ATSEM coordinateur	Sociale	Agent de maîtrise	6 500	350	6 850	12 000
C2	ATSEM	Sociale	ATSEM	6 500	350	6 850	12 000
C2	Agent technique polyvalent, Agent technique expert, Agent des espaces verts polyvalent, Agent d'entretien, Agent d'entretien / gestionnaire	Technique	Adjoint technique	6 500	350	6 850	12 000

Groupe de fonctions	Fonction	Filière	Cadres d'emplois concernés	IFSE : montant plafond annuel retenu par les élus	CIA : montant plafond annuel retenu par les élus	Total des montants plafonds retenus par les élus (IFSE + CIA)	Montant du plafond réglementaire (IFSE + CIA) fixé par arrêté ministériel
	salle polyvalente						
C2	Agent d'accueil, Agent de gestion administrative	Administrative	Adjoint administratif	6 500	350	6 850	12 000
C2	Adjoint d'animation coordinateur de site, Adjoint d'animation	Animation	Adjoint d'animation	6 500	350	6 850	12 000

ARTICLE 6 : 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 ;
- D'une prise d'effet des dispositions de la présente délibération à compter du 1^{er} janvier 2025.
- De mettre à jour la présente délibération conformément à l'évolution des dispositions législatives, réglementaires ;
- D'autoriser l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime (IFSE et CIA) dans le respect des dispositions définies ci-dessus ;
- D'autoriser l'autorité territoriale à moduler l'IFSE et le CIA au vu de l'indisponibilité physique des agents et autres périodes de congés selon les modalités prévues ci-dessus ;

- De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime ;
- D'abroger les primes et indemnités antérieures non cumulables avec le RIFSSEP, à compter de la date de prise d'effet de la présente délibération.

PJ :

- Annexe 1 – Grille de cotation pour prendre en compte les fonctions, les sujétions et l'expertise (IFSE) ;
- Annexe 2 - Grille de cotation pour prendre en compte l'expérience professionnelle
- Annexe 3 - Grille d'indicateurs pour prendre en compte l'engagement professionnel et la manière de servir (CIA).

Annexe 1 : Grille de cotation des fonctions

Critères professionnels	Indicateur	échelle d'évaluation				
		DGS	Directeur	Chef de service	Chef d'équipe	Agents d'exécution
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	niveau hiérarchique					
	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			
					S/s Total	
24						

Technicité, expertise, expérience, qualifications	Indicateur	échelle d'évaluation				
		maîtrise	expertise			
	Connaissance requise					
	4	1	4			
	Technicité / niveau de difficulté	Exécution	interprétation	Arbitrage/ décision		
	5	1	3	5		
	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				
					S/s Total	
24						

Indicateur	echelle d'évaluation				
	Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Agents	Prestataires extérieurs
Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)					
5	1	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	modère	faible		
3	3	2	1		
engagement de la responsabilité juridique	élevé	modéré	faible		
3	3	2	1		
Actualisation des connaissances	indispensable	nécessaire	encouragée		
3	3	2	1		
69					SS

Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

(issus de la fiche de poste et du document unique)

Annexe 2 : Grille de cotation pour prendre en compte l'expérience professionnelle

	0	1 à 3	3 à 6	6 à 10	>10
Expérience dans le domaine d'activité	0	1	2	3	4
Expérience autres domaines	faible	diversifié	diversifié + compétences transférables		
Connaissance de l'environnement de travail	0	1	3	non évaluable	
capacité à exploiter les acquis de l'expérience	basique	courant	approfondi	0	
	1	3	5	0	
	notions	opérationnel	maitrise	expertise	non évaluable
	1	2	3	5	0

Annexe 3 : Modèle de grille des sous-indicateurs d'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir

- E. 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
- F. 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

Exemple de barème	Attribution de points	Part de la prime
Comportement insuffisant Compétences à acquérir	/0 point	0 à 15 points : 10 %
Comportement à améliorer Compétences à développer	/1 point	16 à 26 points : 50 %
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	2 points	27 à 36 points : 80 %
Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	/3 points	37 à 42 points : 100 %

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	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 ou d'expertise ou, 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 .../....
TOTAL	

Objet: Forêt communale - programme des travaux 2025 - DE 2024 075

Monsieur Christian SPADA, adjoint au Maire chargé de la forêt, soumet au conseil municipal le programme prévisionnel des travaux sylvicoles et d'exploitation pour l'exercice 2025 tel que proposé par l'ONF, soit :

Travaux sylvicoles : 1 400,00 € HT

- Dégagement manuel des régénérations naturelles (1,5 ha)

Localisation : 8.a

Travaux d'exploitation : 100,00 € HT

- Matérialisation des lots de bois de chauffage

Localisation : 1.a et 9.a

-> Total estimatif : 1 500,00 € HT

Le conseil municipal, après avoir entendu l'exposé, à l'unanimité, approuve le programme des travaux établi par l'Office National des Forêts pour l'exercice 2025.

Objet: Solidarité avec la population de Mayotte - DE 2024 076

Vu le Code général des collectivités territoriales et notamment l'article L1111-1 du CGCT,

Vu l'urgence de la situation,

Face au passage du cyclone CHIDO, qui a dévasté l'île de Mayotte, l'AMF, en partenariat avec La Protection civile, la Croix rouge, France urbaine, l'ANEL et l'UNCCAS, a appelé les communes et les intercommunalités à participer à la solidarité nationale pour soutenir la population de Mayotte, ses communes et ses élus. Le Gouvernement et l'ensemble des associations agréées de sécurité civile

sont bien évidemment mobilisés pour accompagner la population frappée par cet évènement dramatique.

Sensible aux drames humains et aux dégâts matériels que cette catastrophe d'une ampleur exceptionnelle engendre, la commune de Drulingen tient à apporter son soutien et sa solidarité à la population de Mayotte.

Le conseil municipal, à l'unanimité des membres présents :

- décide que la commune contribue à soutenir les victimes du cyclone Chido à Mayotte dans la mesure de ses capacités, de la manière suivante :

- Faire un don d'un montant 2000,- € (deux mille euros)
- à la Protection civile - Tour Essor 14 rue Scandicci 93500 PANTIN.

- habilite le Maire à signer tout document relatif à l'exécution de la présente délibération.

Objet: Convention de partenariat entre la CeA et les communes et intercommunalités, en faveur du développement des bibliothèques en Alsace - DE 2024 077

M. le Maire expose au conseil municipal que la Collectivité européenne d'Alsace, à travers son Pôle Lecture Publique - Bibliothèque d'Alsace, accompagne au quotidien 300 bibliothèques.

Sur le territoire de la Communauté de Communes d'Alsace Bossue, elle accompagne 8 bibliothèques, dont la bibliothèque de Drulingen.

Ce partenariat permet, notamment, aux communes de bénéficier de conseils experts de la Bibliothèque d'Alsace, de former gratuitement les bénévoles de la commune, et de compléter les fonds documentaires de la bibliothèque grâce à des collections complémentaires.

La CeA souhaite réaffirmer ce partenariat essentiel, via la signature d'une nouvelle convention avec chaque commune partenaire.

Après lecture de la convention, le conseil municipal, à l'unanimité :

- décide d'approuver la convention-type 2024-2028 de partenariat entre la collectivité européenne d'Alsace et les communes et intercommunalités, en faveur du développement des bibliothèques en Alsace.

- charge M. le Maire de signer la convention-type.

Objet: Arrêté préfectoral portant enregistrement de l'installation de la société Rikutec - Information du conseil municipal - DE 2024 078

M. le Maire rappelle au conseil municipal que la société RIKUTEC a demandé l'enregistrement d'une modification substantielle d'une installation ICPE (Installations Classées Protection de l'Environnement) soumise au régime de l'enregistrement.

La société RIKUTEC a souhaité sur son site de Drulingen régulariser sa situation administrative vis-à-vis de l'extension du stockage extérieur de produits finis de plastique (type PEHD). Ce stockage compte tenu de la quantité présente étant visé par la rubrique 2663 au seuil de l'enregistrement.

La modification étant jugée substantielle, la société a procédé au dépôt d'une nouvelle demande d'enregistrement le 17 octobre 2023.

Par arrêté du 11 janvier 2024, Mme la Préfète a ouvert une consultation du public du 1er février 2024 au 3 mars 2024 inclus, conformément aux dispositions de l'article L512-7-3 du Code de l'Environnement.

Le conseil municipal a donné lors de la séance du 29 janvier 2024 un avis favorable à la requête de la société RIKUTEC.

La Préfète du Bas-Rhin a pris un arrêté préfectoral en date du 21 octobre 2024 portant enregistrement au titre 1er du livre V du code de l'environnement pour la régularisation administrative vis-à-vis de son stockage extérieur de produits finis de plastique (type PEHD), visés par la rubrique 2663 de la nomenclature des installations classées pour l'environnement de la société RIKUTEC France SAS au 107 rue de Phalsbourg 67320 DRULINGEN.

M. le Maire a porté à la connaissance du conseil municipal, consulté durant la consultation du public, l'arrêté transmis par les services de la Préfecture.

Objet: Désaffectation et déclassement du domaine public communal d'une portion de la voirie sise route de la Petite Pierre et cession d'une parcelle - DE 2024 079

M. le Maire informe le conseil municipal que ce point est retiré de l'ordre du jour.

En effet, il manque des informations essentielles. Le point sera reporté à un examen ultérieur.

Compte-rendu du Maire des décisions prises dans le cadre des délégations données par le Conseil Municipal :

- Marchés et accords-cadres (2° de la délibération du 8 juin 2020)

La présente information englobe l'ensemble des marchés dont le montant est supérieur ou égal à 1000 € et dont les notifications sont intervenues entre le 20 novembre et le 22 décembre 2024.

Date	Fournisseur	Objet	Montant (HT)
21/11/2024	Est Réseaux	Ampoules LED	1 116,90
28/11/2024	Sedi	Feu d'artifice	3 300,00
02/12/2024	Est Réseaux	Fourniture et pose de deux candélabres solaires rue de l'école	7 353,00
02/12/2024	Menuiserie Gerber	Fourniture et pose d'un placard technique – local sono salle polyvalente	998,00

09/12/2024	ID RESEAU	Remplacement serveur	6 885,00
------------	-----------	-------------------------	----------

- **Droit de préemption urbain (13° de la délibération du 8 juin 2020)**

Le **03/12/2024**, décision n° 2024_023 de ne pas faire valoir le droit de préemption sur le bien situé rue de Phalsbourg, parcelles cadastrées section 3 n° 2/111, 4/113, 6/115 et 8/115 d'une surface totale de 22,24 ares appartenant à

- Acquéreur :

- **Mouvement de crédits entre chapitres dans le respect de la nomenclature M57 (délibération du 14 novembre 2022)**

Le **3 décembre 2024**, décision n° 2024_022 de procéder aux mouvements de crédits suivants – budget commune :

6238 Divers : - 2 499,00

739222 Prélèvement fonds de péréquation des ressources communales et intercommunales : + 2 499,00

Communications - questions diverses

Objet : fête des aînés

Monsieur le Maire rappelle aux conseillers municipaux que la fête des aînés aura lieu le dimanche 12 janvier 2024.

Après avoir épuisé les points à l'ordre du jour, la séance a été levée à 21 heures 30.

M. Jean-Louis SCHEUER
Maire

Mme Marianne SCHNEPP
Secrétaire de séance

