

Séance du vendredi, 26 avril 2024 à 20h00

Sous la présidence de M. Christophe FRIEDRICH, Maire

Conseillers élus : 19, en fonction : 18, présents : 15

SECRETAIRE DE SEANCE : M. Dominique FAULLUMEL (DGS)

MEMBRES PRESENTS : MM. Sybille BAUER, Noé EBER, Pascal ERB, Chantal ESSLINGER, Christophe FRIEDRICH, Florian FRIEDRICH, Sophie GRASS, Jean-Pierre IMBERT, Claude MAETZ, Marie-Catherine MAETZ, Nathalie MALHOA, Loïc MULLER, Muriel RHINN, Denise SCHEITLÉ, Sylvie SCHUMACHER.

MEMBRES ABSENTS EXCUSES : Mme Pascale AMANN, M. Marc HAMEURY (procuration à Florian FRIEDRICH), Léon ZEHRINGER (procuration à Pascal ERB)

ORDRE DU JOUR : 1. Adoption du PV de la séance du 22 mars 2024 – 2. Enquête publique relative à la demande d'autorisation environnementale pour la création d'un site de transit, regroupement ou tri de déchets dangereux par la société TG Services : Avis - 3. Délibération portant mise en place de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle - 4. Mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) : Révision – 5. Attributions de subventions – 6. Divers

ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 22 MARS 2024

Le conseil municipal, à l'unanimité, adopte le procès-verbal de la séance du 22 mars 2024.

13/2024 : ENQUÊTE PUBLIQUE RELATIVE A LA DEMANDE D'AUTORISATION ENVIRONNEMENTALE POUR LA CREATION D'UN SITE DE TRANSIT, REGROUPEMENT OU TRI DE DECHETS DANGEREUX PAR LA SOCIETE TG SERVICES A GRIESHEIM-PRES-MOLSHEIM - AVIS

Monsieur le Maire explique aux membres du conseil municipal que la société TG Services a fait une demande d'autorisation au titre des installations classées auprès de la Préfecture pour la création d'un site de transit, regroupement ou tri de déchets dangereux.

Une présentation du projet est faite.

Les parcelles sur lesquelles la société TG Services compte installer son site sont inscrites en zone UX du Plan Local d'Urbanisme.

Cette demande d'autorisation a été soumise à enquête publique du 25 mars 2024 au 10 avril 2024.

Monsieur le Maire demande aux conseillers de se prononcer.

LE CONSEIL MUNICIPAL,
après en avoir délibéré,
à l'unanimité,

DECIDE de donner un avis favorable au projet précité.

14/2024 : DELIBERATION PORTANT MISE EN PLACE DE LA PRIME DE POUVOIR D'ACHAT EXCEPTIONNELLE

Sur rapport de Monsieur le Maire,

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis du comité social territorial en date du 20 mars 2024 ;

Vu le tableau des effectifs ;

Considérant qu'il y a lieu de soutenir le pouvoir d'achat des agents de la fonction publique territoriale ayant perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros au titre de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 ;

Considérant qu'il appartient à l'organe délibérant de fixer, dans les limites prévues pour les fonctionnaires de l'Etat, le régime indemnitaire ;

Considérant que le décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023 précité prévoit qu'il revient à l'organe délibérant de fixer certaines modalités d'application de la prime de pouvoir d'achat, notamment le montant de cette prime déterminé en fonction de la rémunération brute perçue par les agents sur la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

LE CONSEIL MUNICIPAL,
après en avoir délibéré,
à l'unanimité,

DECIDE

Article 1^{er} : D'instituer la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle dans les conditions fixées par le décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale et la présente délibération. Cette prime n'est pas reductible.

Article 2 : Le barème des montants de la prime est fixé comme suit :

| Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023 | Montant maximum de la prime de pouvoir d'achat |
|---|---|
| Inférieure ou égale à 23 700 € | 550 € |
| Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 € | 400 € |
| Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 € | 400 € |
| Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 € | 400 € |
| Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 € | 400 € |

| | |
|---|-------|
| Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 € | 350 € |
| Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 € | 300 € |

Le montant de la prime est réduit à proportion de la quotité de travail et de la durée d'emploi de l'agent sur la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

Article 3 : La prime est versée en une fois. La prime doit être intégralement versée avant le 30 juin 2024.

Article 4 : D'inscrire les crédits budgétaires nécessaires au versement de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle au budget de la collectivité ou de l'établissement public et charge l'autorité territoriale de procéder aux attributions individuelles par arrêté individuel en tenant compte des conditions de versement fixées par le décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023 précité et arrêtées par la présente délibération.

15/2024 : MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) - REVISION

- Vu la délibération n°05/2017 du 27 janvier 2017
- Vu la délibération n°03/2018 du 26 janvier 2018

Monsieur le Maire rappelle la mise en place du nouveau régime indemnitaire RIFSEEP qui a fait l'objet de deux délibérations :

- la délibération n°05/2017 du 27 janvier 2017
- la délibération n°03/2018 du 26 janvier 2018

Monsieur le Maire expose au Conseil Municipal la nécessité de réviser ces délibérations pour les motifs suivants :

- modifier les montants annuels maximum de l'IFSE et du CIA prévu dans les délibérations n°05/2017 et 03/2018
- ne pas pénaliser un nouvel agent communal ayant le grade de rédacteur ou de technicien
- anticiper les éventuels avancements de grade

VU l'avis du Comité Technique en date du 20 mars 2024

BENEFICIAIRES

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

- Attachés territoriaux
- Rédacteurs territoriaux
- Techniciens territoriaux
- Adjoints administratifs territoriaux
- Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles
- Agents de maîtrise territoriaux
- Adjoints techniques territoriaux

L'indemnité pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents non titulaires.

Monsieur le Maire rappelle les critères d'appréciation, permettant d'attribuer l'IFSE qui est liée au poste de l'agent et à son expérience, des délibérations n°05/2017 et 03/2018. Il est proposé de conserver les critères existants.

L'IFSE : PART FONCTIONNELLE

La part fonctionnelle de la prime sera versée selon la périodicité suivante : 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 ;
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

Ce montant évoluera au même rythme et selon les mêmes conditions que le montant arrêté pour les corps ou services de l'Etat.

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 :

- l'IFSE est maintenue pendant les périodes d'autorisations exceptionnelles d'absence, congés de maternité ou paternité, états pathologiques ou congés d'adoption, accidents de travail, maladies professionnelles reconnues, congé de maladie ordinaire (pendant 3 mois puis passage en demi-traitement, application du jour de carence).

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 :
 - o Niveau hiérarchique
 - o Nombre de collaborateurs (encadrés directement)
 - o Type de collaborateurs encadrés
 - o Niveau d'encadrement
 - o Niveau de responsabilités liées aux missions
 - o Niveau d'influence sur les résultats collectifs
 - o Délégation de signature
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
 - o Connaissance requise
 - o Technicité / niveau de difficulté
 - o Champ d'application
 - o Diplôme
 - o Certification
 - o Autonomie
 - o Influence/motivation d'autrui
 - o 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 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

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 = 1% de majoration

Monsieur le Maire rappelle que le complément indemnitaire annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir appréciés au moment de l'évaluation annuelle.

Il propose de conserver les critères d'attribution pris dans les délibérations n°05/2017 et n°03/2018 à savoir :

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 la périodicité suivante 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 :

- Le CIA est maintenue pendant les périodes d'autorisations exceptionnelles d'absence, congés de maternité ou paternité, états pathologiques ou congés d'adoption, accidents de travail, maladies

professionnelles reconnues, congé de maladie ordinaire (pendant 3 mois puis passage en demi-traitement, application du jour de carence).

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

Monsieur le Maire propose de fixer les montants maximums annuels de l'IFSE et du CIA pour chaque catégorie, par groupe et par agent, comme suit :

| GROUPES | FONCTIONS / POSTES DE LA COLLECTIVITE | MONTANT ANNUEL MAXIMUM IFSE | MONTANT ANNUEL MAXIMUM CIA |
|--------------------|---|-----------------------------|----------------------------|
| CATEGORIE A | ATTACHES TERRITORIAUX / SECRETAIRE DE MAIRIE | | |
| Groupe A1 | DGS / secrétaire de mairie | 9000 | 6000 |
| Groupe A2 | Adjoint au responsable de service Chargé de mission | 6000 | 5000 |
| CATEGORIE B | REDACTEURS / TECHNICIENS | | |
| Groupe B1 | Chef de service | 5000 | 2300 |
| Groupe B2 | Instruction avec expertise Coordonnateur | 3000 | 2000 |
| CATEGORIE C | AGENTS DE MAITRISE / ADJOINTS ADMINISTRATIFS / AGENTS SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES / ADJOINTS TECHNIQUES | | |
| Groupe C1 | Responsables des espaces verts Responsables des bâtiments | 2500 | 1200 |
| Groupe C2 | Ouvrier polyvalent Employé administratif polyvalent Assistante maternelle | 2000 | 1000 |

LE CONSEIL MUNICIPAL
Après en avoir délibéré,
A l'unanimité,

DECIDE :

- De modifier l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- De modifier le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du 1^{er} mai 2024.
- D'autoriser l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent 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 – Sous-indicateurs d'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir

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

| Catégorie Hiérarchique du poste | Indicateur | | échelle d'évaluation | | | |
|--|--|-------------|-----------------------|---------------------|--------------------|--------------------|
| | | | | | | |
| 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 |

| Technicité, expertise, expérience, qualifications | Indicateur | | échelle d'évaluation | | | |
|---|-----------------------------------|---------------------------|--|---------------------|----|-----------|
| | | | | | | |
| Technicité, expertise, expérience, qualifications | Connaissance requise | 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 | | | | |
|--|--|----------------------|------------------|------------------------------|-----------|-------------------------|
| | | Elus | Administrés | Partenaires institutionnels | Agents | Prestataires extérieurs |
| Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (issues de la fiche de poste et du document unique) | Relations externes / Internes (typologie des interlocuteurs) | 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 | | | | |
|---|--|-----------------------|------------------------|--|---|---------------|
| | | 0 | 1 à 3 ans | 3 à 6 ans | 6 à 10 ans | > 10 ans |
| Prise en compte de l'expérience professionnelle (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 |
| | 4 | 0 | | 1 | 2 | 3 |
| | Expérience dans d'autres domaines | faible | diversifiée | diversifiée avec compétences transférables | | |
| | 3 | 0 | | 1 | 3 | |
| | Connaissance de l'environnement de travail | basique | courant | approfondi | non évaluable | |
| | 5 | 1 | 3 | 5 | 0 | |
| | Capacité à exploiter les acquis de l'expérience | notions | opérationnel | maîtrise | expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions) | non évaluable |
| | 5 | 1 | 2 | 3 | 5 | 0 |
| | Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies | notions | opérationnel | maîtrise | expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions) | non évaluable |
| | 5 | 1 | 2 | 3 | 5 | 0 |
| Capacité à exercer les activités de la fonction | supérieur aux attentes | conforme aux attentes | inférieur aux attentes | très inférieur aux attentes | non évaluable | |
| 5 | 3 | 0 | -3 | -6 | 0 | |

Annexe 2 : 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 / 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 45 points : 100 % |

16/2024 : ATTRIBUTIONS DE SUBVENTIONS

LE CONSEIL MUNICIPAL,
après en avoir délibéré,
à l'unanimité,

DECIDE d'attribuer les subventions selon détail ci-dessous :

| | | |
|---|---|-----------------|
| - Don du Sang | : | 400,00 € |
| - Orchestre d'Harmonie de Griesheim | : | 934,80 € |
| • Subvention de fonctionnement 400,00 € | | |
| • Subvention d'investissement 534,80 € | | |
| - Association des Retraités de Griesheim | : | 400,00 € |
| - AGAPE | : | 400,00 € |
| - Sapeurs-Pompiers | : | 400,00 € |
| - Club de Pétanque Les Mordus | : | 400,00 € |
| - Chorale Sainte Cécile | : | 400,00 € |
| - Orange Electronik | : | 400,00 € |
| - Rupteurs et clés de 12 | : | 400,00 € |

INFORMATIONS DIVERSES :

- DICRIM
- Plan communal de sauvegarde
- Plan iode
- Select'om : collecte bio-déchets septembre 2024
- Piste cyclable Bischoffsheim-Griesheim
- Journée citoyenne : 210 inscrits à ce jour, réunion le 06 mai à 19h30.

Fin de la séance : 22h15

Le Maire,

Christophe FRIEDRICH



[Handwritten signature in blue ink]

Le secrétaire de séance,

Dominique FAULLUMEL

[Handwritten signature in black ink]