

Séance du vendredi, 05 septembre 2025 à 20h00

Sous la présidence de M. Christophe FRIEDRICH, Maire

Conseillers élus : 19, en fonction : 18, présents : 16 (quorum atteint)

SECRETARE DE SEANCE : M. Dominique FAULLUMEL (DGS)

MEMBRES PRESENTS : MM. Pascale AMANN, Sybille BAUER, Noé EBER, Pascal ERB, Christophe FRIEDRICH, Sophie GRASS, Marc HAMEURY, Jean-Pierre IMBERT, Claude MAETZ, Marie-Catherine MAETZ, Nathalie MALHOA, Loïc MULLER, Muriel RHINN, Denise SCHEITL, Sylvie SCHUMACHER, Léon ZEHRINGER.

MEMBRES ABSENTS EXCUSES : Mme Chantal ESSLINGER (procuration à Sophie GRASSE), M. Florian FRIEDRICH (procuration à Loïc MULLER)

ORDRE DU JOUR : 1. Adoption du PV de la séance du 27 juin 2025 – 2. Travaux d'infrastructures 2025 : Attributions de marchés – 3. Révision du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) 4. Pumptrack : tarifs location aux professionnels de l'activité – 5. Attribution de subventions – 6. Divers

ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 27 JUIN 2025

Le conseil municipal, à l'unanimité, adopte le procès-verbal de la séance du 27 juin 2025.

22/2025 : TRAVAUX D'INFRASTRUCTURE 2025 : ATTRIBUTION DE MARCHES

Monsieur le Maire rappelle aux membres du conseil municipal qu'une consultation avait été lancée pour les travaux d'infrastructure 2025 : rue de l'Ecole, rue du Ruisseau, entrée Altorf.

Les travaux ont été décomposés en deux lots : travaux de voirie et travaux de réseaux secs.

Au vu des critères de jugement des offres tels que définis dans le règlement de consultation, à savoir le prix des prestations (60 %) et la valeur technique des offres (40 %), Monsieur le Maire propose d'attribuer les lots, après négociation, comme suit :

LOT	DENOMINATION	ENTREPRISE RETENUE	MONTANT HT
01	Voirie	DENNI-LEGOLL	185 839,50
02	Réseaux secs	SOBECA	49 519,96

Le plan de financement prévisionnel de ces travaux est le suivant :

DEPENSES	MONTANT HT	RECETTES	MONTANT HT
Lot 01 Voirie	185 839,50 €	Subvention CEA – Produit des amendes de police (50%) pour la rue d'Altorf	34 942,85 €
Lot 02 Réseaux secs	49 519,96 €	Autofinancement	200 416,61 €
TOTAL	235 359,46 €	TOTAL	235 359,46 €

LE CONSEIL MUNICIPAL,
après en avoir délibéré,

par 16 voix pour et 2 abstentions,

- **ATTRIBUE** les lots aux entreprises tels que mentionnés ci-dessus et selon le rapport d'analyse joint en annexe, à savoir :
 - o Lot 1 voirie : DENNI-LEGOLL pour un montant de 185 839,50 € HT
 - o Lot 2 Réseaux secs : SOBECA pour un montant de 49 519,96 € HT
- **AUTORISE** Monsieur le Maire à signer les marchés en question et tous les documents relatifs à ce dossier
- **SOLLICITE** une subvention au titre du Produit des Amendes de police auprès de la Collectivité Européenne d'Alsace pour les travaux dans la rue d'Altorf
- **DONNE** tous pouvoirs à Monsieur le Maire pour mener ce dossier à bien

23/2025 : REVISION DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

- Vu la délibération n°05/2017 du 27 janvier 2017
- Vu la délibération n°03/2018 du 26 janvier 2018
- Vu la délibération n°15/2024 du 26 avril 2024

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

- la délibération n°05/2017 du 27 janvier 2017
- la délibération n°03/2018 du 26 janvier 2018
- la délibération n°15/2024 du 26 avril 2024

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 la délibération n°15/2024.

VU l'avis du Comité Technique en date du 23 juillet 2025,

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, 03/2018 et 15/2024. Il est proposé de réviser et de compléter 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 suit le sort du traitement 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 (90 % pendant 3 mois puis passage en demi-traitement, application du jour de carence).
- pendant les périodes de congé de longue maladie (CLM) et de congé de grave maladie (CGM), l'IFSE est versée dans la limite de 33% la 1^{ère} année, 60 % la 2^{ème} et la 3^{ème} année.
- pendant les périodes de congé de longue durée (CLD), l'IFSE n'est pas maintenue.
- pendant les périodes de temps partiel thérapeutique (TPT) et de période de préparation au reclassement (PPR) l'IFSE est maintenue intégralement selon la quotité travaillée.

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 ;
 - o Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)
 - o 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 réviser et de compléter les critères d'attribution pris dans les délibérations n°05/2017, n°03/2018 et n°15/2024 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 suit le sort du traitement 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 (90 % pendant 3 mois puis passage en demi-traitement, application du jour de carence).

- pendant les périodes de congé de longue maladie (CLM), de congé de longue durée (CLD), de temps partiel thérapeutique (TPT), de congés de grave maladie et de période de préparation au reclassement (PPR), le CIA sera versé au prorata de la présence de l'agent. Si l'agent n'a pas travaillé durant toute une année civile au sein de la commune, il n'y a pas lieu de verser un CIA

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	12000	6390
Groupe A2	Adjoint au responsable de service Chargé de mission	11000	5670
CATEGORIE B	REDACTEURS / TECHNICIENS		
Groupe B1	Chef de service	10000	2380
Groupe B2	Instruction avec expertise Coordonnateur	9000	2185
CATEGORIE C	AGENTS DE MAITRISE / ADJOINTS ADMINISTRATIFS / AGENTS SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES / ADJOINTS TECHNIQUES		
Groupe C1	Responsables des espaces verts Responsables des bâtiments	8000	1260
Groupe C2	Ouvrier polyvalent Employé administratif polyvalent Assistante maternelle	7000	1200

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} octobre 2025.
- 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

	Indicateur	echelle 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	echelle 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	echelle d'évaluation				
		Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Agents	Prestataires extérieurs
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel <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	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	echelle 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	4
	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 %

24/2025 : PUMPTRACK : TARIFS DE LOCATION AUX PROFESSIONNELS DE L'ACTIVITE

LE CONSEIL MUNICIPAL,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la nécessité de réguler l'utilisation du pumptrack par les professionnels de l'activité,

Considérant que le pumptrack est un équipement public destiné à favoriser la pratique sportive et les loisirs pour tous,

Considérant qu'il est opportun d'offrir aux professionnels de l'activité (clubs, organisateurs d'événements, etc.) la possibilité de louer cet équipement à des tarifs adaptés, tout en préservant son accès libre et gratuit pour le public en dehors des plages horaires réservées,

**après en avoir délibéré,
à l'unanimité,**

DECIDE :

Article 1 – Il est créé un tarif de location du pumptrack pour les professionnels de l'activité, fixé comme suit :

- **200 €** pour une journée complète (selon les horaires définis dans la convention de mise à disposition signée entre les deux parties entre la mairie et les professionnels de l'activité),
- **100 €** pour une demi-journée (matin ou après-midi).

Article 2 – Ces tarifs s'appliquent uniquement aux professionnels de l'activité souhaitant utiliser le pumptrack dans le cadre d'une activité encadrée ou commerciale. **La mairie se réserve le droit d'accepter ou de refuser toute demande de privatisation**, en fonction des impératifs de service public et de l'intérêt général.

Article 3 – L'accès au pumptrack reste **libre et gratuit** pour le public en dehors des plages horaires réservées aux professionnels.

Article 4 – La réservation des créneaux par les professionnels fera l'objet d'une convention de mise à disposition signée par les deux parties.

Article 5 – Le maire est chargé de l'exécution de la présente délibération, qui prendra effet dès son adoption.

VALIDE le modèle de convention de mise à disposition joint en annexe

AUTORISE : le Maire à signer les conventions de mise à disposition.

25/2025 : ATTRIBUTION D'UNE SUBVENTION

L'Orchestre d'Harmonie les « JOYEUX » sollicite une subvention communale pour l'acquisition de matériel divers (partitions, petit matériel, vestes uniformes). Le montant des achats se chiffre à 5 739,58 € TTC, soit 4 782,98 € HT.

Monsieur le Maire propose de participer à hauteur de 20 % du coût total H.T.

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

ATTRIBUE à l'Orchestre d'Harmonie les « JOYEUX » une subvention de 20 % du montant H.T. des achats.

La subvention sera versée à réception des factures acquittées.

INFORMATIONS DIVERSES :

- Présentation rapprochement commission locale eau potable : Griesheim/Rosheim/Rosenwiller
- Projet de forage de la société Lithium de France
- Réunion comité des fêtes le 25 septembre à 19h30
- Pumptrack : le 20 et 21 septembre championnat Grand Est

Fin de la séance : 21h30

Le Maire,

Christophe FRIEDRICH



Le secrétaire de séance,

Dominique FAULLUMEL

