

COMPTE RENDU DE LA RÉUNION

DU CONSEIL MUNICIPAL

Le Conseil Municipal s'est réuni le **vendredi 14 décembre 2018**
A **19 heures** à la salle des séances de la mairie

MEMBRES ELUS : **15**
MEMBRES EN FONCTION : **13**
MEMBRES PRESENTS : **13**
POUVOIR(S) :

Conseillers Municipaux présents :

M. Jean **DILLINGER**
M. Jacky **HALTER**
Mme Gaby **ZILLIOX**
Mme Monique **FURST**
Mme. Christine **HEITZ**
Mme Huguette **HAASSER**
Mme Marie-Claude **MULLER**
M. Pascal **FUCHS**
M. Jacky **HEINTZ**
M. Claude **LUDMANN**
M. Daniel **GENTNER**
M. Steve **AUGUSTIN**
M. Didier **SCHIMMER**

La convocation pour la séance a été transmise le 10 décembre 2018 séparément à tous les membres du Conseil Municipal.

Monsieur le Maire souhaite la bienvenue aux conseillers municipaux et les remercie de leur présence.

POINT N° 1 : NOMINATION D'UN SECRETAIRE DE SEANCE

Conformément à l'article L 2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales qui stipule "*Au début de chacune de ses séances, le conseil municipal nomme un ou plusieurs de ses membres pour remplir les fonctions de secrétaire.*"

Il peut adjoindre à ce ou ces secrétaires des auxiliaires, pris en dehors de ses membres, qui assistent aux séances mais sans participer aux délibérations.

Entendu les explications du Maire,

Mme Huguette **HAASSER** est nommée à l'unanimité : secrétaire de séance

POINT N° 2 : APPROBATION DU COMPTE RENDU DU CONSEIL MUNICIPAL DU 21 NOVEMBRE 2018

Monsieur le Maire soumet au Conseil Municipal le procès-verbal de la séance du 21 novembre 2018.

Aucune observation n'étant enregistrée, ce compte rendu est adopté à l'unanimité.

POINT N° 3 : COMPLEMENTAIRE SANTE : FIXATION DES PARTICIPATIONS AUX AGENTS

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,
VU le Code des Assurances,
VU le Code de la sécurité sociale,
VU le Code de la mutualité,
VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et notamment son article 25 alinéa 6,

VU la Directive 2004/18/CE du Parlement européen et du Conseil, du 31 mars 2004, relative à la coordination des procédures de passation des marchés publics de travaux, de fournitures et de services,

VU le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents,

Vu la Circulaire n°RDFB12207899C du 25 mai 2012 relative aux participations des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à la protection sociale complémentaire de leurs agents,

Vu la délibération du Conseil Municipal en date du 30 mai 2018 donnant mandat au Centre de Gestion du Bas-Rhin,

VU la délibération du Conseil d'Administration du Centre de Gestion du Bas-Rhin en date du 11 septembre 2018 portant mise en œuvre de conventions de participation dans le domaine de la protection sociale complémentaire en retenant comme prestataire :

- pour le risque santé : **MUT'EST**

VU l'avis favorable du comité technique en date du 6 décembre 2018,
VU l'exposé du Maire,

Après en avoir délibéré

Le Conseil Municipal
à l'unanimité des membres présents

DECIDE d'adhérer à la convention de participation mutualisée d'une durée de 6 années proposée par le Centre de Gestion du Bas-Rhin pour le risque :

SANTE couvrant les risques d'atteinte à l'intégrité physique de la personne et la maternité.

DECIDE d'accorder sa participation financière aux fonctionnaires et agents de droit public et de droit privé en activité pour :

LE RISQUE SANTE

Pour ce risque, la participation financière de la collectivité sera accordée exclusivement à la convention de participation mutualisée référencée pour son caractère solidaire et responsable par le centre de gestion du Bas-Rhin.

Pour ce risque, le niveau de participation sera fixé comme suit :

- Le montant forfaitaire de participation par agent sera de 25 €
- La participation forfaitaire sera modulée selon la composition familiale : 7 € par mois/ par enfant assuré

PREND ACTE

- que le Centre de Gestion du Bas-Rhin au titre des missions additionnelles exercées pour la gestion des conventions de participation demande une participation financière aux collectivités adhérentes définie comme suit : 0,04 % pour la convention de participation en santé.

Cette cotisation est à régler annuellement et l'assiette de cotisation est calculée sur la **masse salariale des seuls agents ayant adhéré au contrat au cours de l'année.**

- Que les assiettes et les modalités de recouvrement sont identiques à celles mises en œuvre pour le recouvrement des cotisations obligatoires et additionnelles, pour les collectivités et établissements affiliés, versées au Centre de Gestion du Bas-Rhin.

AUTORISE à prendre et signer les contrats et convention d'adhésion à la convention de participation mutualisée correspondants et tout acte en découlant.

POINT N° 4: CONTRATS D'ASSURANCE DES RISQUES STATUTAIRES : REVALORISATION TARIFAIRE

Vu la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, notamment l'article 26 ;

Vu le Décret n° 86-552 du 14 mars 1986 pris pour l'application de l'article 26 (alinéa 2) de la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif aux contrats d'assurances souscrits par les Centres de Gestion pour le compte des collectivités locales et établissements territoriaux ;

Vu la délibération en date du 25.9.2015 autorisant Monsieur le Maire à adhérer au contrat groupe d'assurance des risques statutaires ;

Le Maire expose :

- *Considérant la nécessité pour la Commune de pouvoir souscrire un ou plusieurs contrats d'assurance statutaire garantissant les frais laissés à sa charge, en vertu de l'application des textes régissant la protection sociale de ses agents (maladie, maternité, accident du travail, décès) ;*
- *Considérant que le Centre de gestion peut souscrire un tel contrat pour son compte, en mutualisant les risques pour l'ensemble des collectivités et établissements publics adhérent, et ce dans le cadre de ses missions fixées par l'article 26 de la loi du 26 janvier 1984 ;*

- *Considérant l'adhésion de la Commune au contrat groupe d'assurance des risques statutaires proposé par le Centre de Gestion;*
- *Considérant qu'à l'issue des trois premières années du contrat la sinistralité des collectivités adhérentes au contrat s'est dégradée et que pour préserver l'équilibre du contrat d'assurance statutaire l'assureur AXA porteur du risque a signifié au Centre de Gestion la nécessité d'une revalorisation des conditions tarifaires au 1^{er} janvier 2019 comme suit :*

Agents immatriculés à la CNRACL

- Taux : 5,02 % Franchise : 15 jours par arrêt en maladie ordinaire

Agents non immatriculés à la CNRACL (Agents effectuant plus ou moins de 200h / trimestre)

- Taux : 1,40 % Franchise : 15 jours par arrêt en maladie ordinaire

- ✓ *Durée de l'avenant : 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019*
- ✓ *Les autres conditions du contrat restent inchangées*

Après en avoir délibéré

Le Conseil Municipal à l'unanimité des membres présents

PREND ACTE de la dégradation financière du contrat et des propositions de revalorisations tarifaires pour la dernière année du contrat groupe d'assurance statutaire 2016-2019 ;

AUTORISE Monsieur le Maire à souscrire un avenant d'adhésion au contrat groupe d'assurance statutaire 2016-2019 auprès de l'assureur AXA et le courtier Yvelin selon les conditions suivantes :

Agents immatriculés à la CNRACL

- Taux : 5,02 % Franchise : 15 jours par arrêt en maladie ordinaire

Agents non immatriculés à la CNRACL (Agents effectuant plus ou moins de 200h / trimestre)

- Taux : 1,40 % Franchise : 15 jours par arrêt en maladie ordinaire

- ✓ *Durée de l'avenant : 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019*
- ✓ *Les autres conditions du contrat restent inchangées*

PRECISE que ces conventions couvrent tout ou partie des risques suivants :

- *agents affiliés à la C.N.R.A.C.L. : Décès, Accident du travail, Maladie ordinaire, Longue maladie / Longue durée, Maternité.*
- *agents non affiliés à la C.N.R.A.C.L. : Accident du travail, Maladie grave, Maternité, Maladie ordinaire.*

POINT N° 5 : REDEVANCE POUR OCCUPATION DU DOMAINE PUBLIC PAR LES OUVRAGES DE DISTRIBUTION DE GAZ (RODP)

Le décret 2007-606 du 25 avril 2007 modifie le régime des redevances pour occupation du domaine public des communes et des départements par les ouvrages de transport et de distribution de gaz et par les canalisations particulières.

Cette redevance est due par les gestionnaires de réseau.

Le mode de calcul de la redevance est le suivant :

$$PR = [(0,035 \text{ € X L}) + 100 \text{ €}] \text{ X Ta}$$

PR = participation

L = longueur des canalisations exprimée en mètres

Ta = taux d'actualisation correspondant à 1,20 % pour 2018.

Il est proposé au conseil municipal :

- de fixer le montant de la redevance d'occupation du domaine public par le réseau public de distribution de gaz au taux maximum en fonction du linéaire exprimé en mètres, arrêté au 31 décembre de l'année précédente ;
- que le montant soit revalorisé automatiquement chaque année par application à la fois du linéaire arrêté à la période susvisée et de l'index ingénierie mesuré au cours des douze mois précédant la publication de l'index connu au 1^{er} janvier.

Après en avoir délibéré

Le Conseil Municipal à l'unanimité des membres présents

APPROUVE l'instauration d'une redevance d'occupation du domaine public par les ouvrages des réseaux de transport et de distribution de gaz à partir du 1^{er} janvier 2019 ;

FIXE la redevance à 100 % du plafond avec une revalorisation annuelle automatique.

AUTORISE à prendre et signer les contrats et tout acte en découlant.

POINT N° 6 : MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

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^{er} 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,
- 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
- 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
- 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 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 l'avis du Comité Technique en date du **20 décembre 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.

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

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,
- Adjoints techniques,

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 annuellement 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.

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 suivra le sort du traitement en cas de congés de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, de maternité, de paternité, pour adoption, pour accident de service, pour maladie professionnelle.

En revanche, l'IFSE sera suspendue à partir du 11^e jour ouvré à raison d'1/30^{ème} en cas de congé de maladie ordinaire.

Le calcul s'opère sur une année civile.

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 du :
 - 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 (humaine, financière, juridique, politique...)
 - 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
 - o impact sur l'image de la collectivité
 - o risque d'agression physique
 - o risque d'agression verbale
 - o exposition aux risques de contagions(s)
 - o risque de blessure
 - o itinérance/déplacements
 - o variabilité des horaires
 - o horaires décalés
 - o contraintes météorologiques
 - o travail posté
 - o liberté pose congés
 - o obligation d'assister aux instances
 - o engagement de la responsabilité financière
 - o engagement de la responsabilité juridique
 - o zone d'affectation
 - o actualisation des connaissances

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

GROUPES	Fonctions	Cadres d'emplois concernés	Montant maximum annuels de l'IFSE*
<i>B1</i>	<i>secrétaire de Mairie</i>	<i>Rédacteurs</i>	<i>10 255 €</i>
<i>C1</i>	<i>ouvrier polyvalent</i>	<i>Adjoint technique</i>	<i>8 400 €</i>
<i>C1</i>	<i>agent affecté au service propreté</i>	<i>Adjoint technique</i>	<i>8 400 €</i>

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 1** :

- 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

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 mensuellement.

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 suivra le sort du traitement en cas de congés de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, de maternité, de paternité, pour adoption, pour accident de service, pour maladie professionnelle.

En revanche, le CIA sera suspendu à partir du 11^{ème} jour ouvré à raison d'1/30^{ème} en cas de congé de maladie ordinaire.

Le calcul s'opère sur une année civile.

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 :

GROUPES	Fonctions	Cadres d'emplois concernés	Montant maximum annuels complément indemnitaire (CIA) *
B1	secrétaire de Mairie	Rédacteurs	4 994 €
C1	ouvrier polyvalent	Adjoint technique	3 600 €
C1	agent affecté au service propreté	Adjoint technique	3 600 €

Le Conseil Municipal à l'unanimité des membres présents

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^{er} janvier 2019**.
- 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

Catégorie Hiérarchique du poste	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
	5	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				
2	1	0				
25					S/s Total	

Technicité, expertise, expérience, qualifications	Indicateur	échelle d'évaluation				
		maîtrise	expertise			
Technicité, expertise, expérience, qualifications	Connaissance requise					
	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	

Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (issues de la fiche de poste et du document unique)	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)					
	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	

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)	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					
	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				expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	
	5	1	2	3	5	0
	Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies				expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	
	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	Points obtenus	Part de la prime
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point	0 à 15 points	0 €
Comportement à améliorer / Compétences à développer	1 point	16 à 26 points	0 €
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	2 points	27 à 36 points	0 € à 250 €
Comportement très satisfaisant / Expertise de la compétence	3 points	37 à 45 points	251 € à 1000 €

POINT N° 7: BUDGET LOTISSEMENT « LES CRECERELLES » - PHASE 1 : LOT 4 : TRAVAUX DE PARACHEVEMENTS PAYSAGERS, AVENANT N° 1

Monsieur le Maire présente les caractéristiques de l'avenant.

Le présent avenant a pour objet de créer un cheminement piéton reliant le lotissement communal à la rue des juifs.

	Montant HT marché initial	Avenant HT	Nouveau montant HT	Variation
LOT 4 : aménagements paysagers	202 445.93	13 510.32	215 956.25	6.68 %
T.V.A. 20.00 %	40 489.19	2 702.06	43 191.25	
TOTAUX T.T.C.	242 935.12	16 212.38	259 147.50	

Après en avoir délibéré

**Le Conseil Municipal
à l'unanimité des membres présents**

Approuve l'avenant N° 1 du LOT 4 marché d'aménagements paysagers – phase 1, passé avec les Jardins GOTTRI de Berstheim pour un montant de **13 510.32 € HT**.

Charge le maire de signer le présent avenant.

dit que les crédits nécessaires à la dépense sont inscrits au Budget lotissement « les Crécerelles » 2018.

POINT N° 8: BUDGET LOTISSEMENT « LES CRECERELLES » - PHASE 2 : LOT 1 : TRAVAUX DE VOIRIE, AVENANT N° 1

Monsieur le Maire présente les caractéristiques de l'avenant.

Le présent avenant concerne la réalisation de travaux complémentaires. La parcelle N° 26 qui initialement était conçue pour accueillir une maison des soins, a été transformée en 3 lots individuels.

	Montant HT marché initial	Avenant HT	Nouveau montant HT	Variation
LOT 1 : travaux de voirie	184 833.50	18 188.50	203 022.00	9.84 %
T.V.A. 20.00 %	36 966.70	3 637.70	40 604.40	
TOTAUX T.T.C.	221 800.20	21 826.20	243 626.40	

Après en avoir délibéré

**Le Conseil Municipal
à l'unanimité des membres présents**

Approuve l'avenant N° 1, du LOT 1 travaux de voirie – phase 2, passé avec l'entreprise PONTIGGIA de Hoerdts pour un montant de **18 188.50 € HT**.

Charge le maire de signer le présent avenant.

dit que les crédits nécessaires à la dépense sont inscrits au Budget lotissement « les Crécerelles » 2018.

**POINT N° 9: LOTISSEMENT « LES CRECERELLES » - PHASE 2 : VALIDATION
PROJET « CARRE EST » ET PRIX DE VENTE DU LOT 25**

Dans le cadre du projet d'aménagement de la phase 2 du lotissement « les Crécerelles », le lot 25 d'une contenance de 17.27 ares avait été réservé pour la construction de logements intermédiaires.

Une offre d'acquisition pour ce lot a été soumise par le « CARRE EST » de Lutterbach au prix de 12 500 € HT de l'are. Cet organisme propose la construction de deux bâtiments de quatre logements en duplex-jardin. (2 carrés type KAIA intégral)

Les plans de construction sont projetés sur écran. L'architecture est située entre maison et appartement.

Un concept offrant de grands espaces de vie lumineux, le Duplex-Jardin dispose d'un rez-de-chaussée ouvert sur un jardin engazonné et arboré, de deux à trois chambres et d'une salle de bain à l'étage.

C'est une offre que le conseil municipal trouve très intéressante. De plus, il s'agit d'une entreprise locale qui porte des valeurs environnementales et de proximité.

Le « CARRE EST » propose de travailler avec un bailleur social, le Réseau BATIGERE. Le siège du Réseau BATIGERE se trouve à Metz, cette société a mis en place une charte de déontologie.

Il s'agit d'un réseau fiable qui a fait ses preuves.

CONSIDERANT la présentation du projet par M. le Maire,

VU l'avis favorable de la commission « aménagement de l'espace » en date du 14.12.2018,

Après en avoir délibéré

**Le Conseil Municipal
à l'unanimité des membres présents**

DECIDE de fixer le prix de vente du lot 25 d'une contenance de 17.27 ares à 12 500 € HT de l'are,

AUTORISE le maire à signer l'acte de vente du lot 25 avec le « CARRE EST » de Lutterbach,

AUTORISE le maire à effectuer toutes les démarches et formalités nécessaires à l'application de cette décision.

**POINT N° 10: FESTIVITES DU 14 JUILLET : VERSEMENT D'UNE SUBVENTION AU
COMITE DES FETES**

M. Jacky HEINTZ le Président du Comité des Fêtes prend la parole pour évoquer l'avenir de l'association qui fait partie intégrante de l'OSCL (*Office des Sports de la Culture et des Loisirs de Schirrhein-Schirrhoffen*).

Le 14 juillet, le marché de Noël et marché aux puces sont les deux manifestations importantes organisées durant l'année. Les frais augmentent chaque année notamment pour l'artificier.

M. HEINTZ sollicite la commune pour une aide financière pour l'organisation des manifestations de l'année 2019.

Très souvent la main d'œuvre vient à manquer lors des différentes manifestations. M. le Maire rajoute, qu'il serait également souhaitable de recruter des nouveaux membres au sein de l'association.

M. Dillinger propose que des conseillers municipaux rejoignent le Comité des fêtes pour représenter la commune.

CONSIDERANT l'importance des festivités du 14 juillet pour les citoyens des communes de Schirrhein et Schirrhoffen,

Après en avoir délibéré

**Le Conseil Municipal
à l'unanimité des membres présents**

Décide de verser une subvention pour les festivités du 14 juillet au Comité des Fêtes, au titre de l'année 2019, dont le montant restera à définir.

Dit que les crédits seront prévus au budget primitif 2019.

POINT N° 11 : INFORMATIONS

Aménagement de la voirie rue Principale.

Dans son programme pluriannuel d'investissement, la Communauté de communes de Haguenau a inscrit, sur demande de la commune, des travaux d'aménagement de la voirie dans la rue Principale. (*entre la rue des juifs et la sortie du village en direction de soufflenheim*)

L'entrée de ville sera davantage sécurisée par des rétrécissements de chaussée et des chicanes.

Les véhicules sont déjà bien ralentis avec l'aménagement du nouveau lotissement, mais la façon de réaffecter l'espace dans la rue Principale, empêchera les automobilistes de réappuyer sur l'accélérateur.

L'ordre du jour étant épuisé, après un dernier tour de table, Monsieur le Maire clôt la séance à 20h30 et invite les membres du conseil municipal à partager le traditionnel repas de Noël.

Jean DILLINGER

Jacky HALTER

Jacky HEINTZ

Daniel GENTNER

Didier SCHIMMER

Pascal FUCHS

Steve AUGUSTIN

Claude LUDMANN

Gaby ZILLIOX

Christine HEITZ

Huguette HAASSER

Monique FURST

Marie-Claude
MULLER