

COMMUNE DE DUPPIGHEIM

EXTRAIT DU PROCES-VERBAL DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Nombre de Conseillers élus : 19
Conseillers en fonction : 19
Conseillers présents : 10
Nombre de pouvoirs : 6
Affiché le : 20/12/2021

Séance du 16 DECEMBRE 2021 *Sous la Présidence de Monsieur Julien HAEGY, Maire*

Absents excusés :

Mme FALEMPIN Laetitia qui donne pouvoir à M. HAEGY Julien
M. SALCHOW Ralph qui donne pouvoir à M. ROHMER Guillaume
Mme THOMAS Solène qui donne pouvoir à M. THOMAS André
M. HECKMANN Alain qui donne pouvoir à M. WEISKOPF Lionel
M. URLACHER Vincent qui donne pouvoir à Mme PETIN-HISLER Aurélie
Mme GOEPFERT Marion qui donne pouvoir à Mme PETIN-HISLER Aurélie
Mme DESCHLER Audrey, M. HOFFMANN Alain, M. MULLER Cédric

N° 051/2021

**OBJET : ADOPTION DE LA NOMENCLATURE BUDGETAIRE ET COMPTABLE M57 AU
01/01/2022**

La nomenclature budgétaire et comptable M57 est l'instruction la plus récente, du secteur public local. Instauré au 1er janvier 2015 dans le cadre de la création des métropoles, le référentiel M57 présente la particularité de pouvoir être appliqué par toutes les catégories de collectivités territoriales : régions, départements, établissements publics de coopération intercommunale et communes. Il reprend les éléments communs aux cadres communal, départemental et régional existants et, lorsque des divergences apparaissent, retient plus spécialement les dispositions applicables aux régions.

Le référentiel M57 étend à toutes les collectivités les règles budgétaires assouplies dont bénéficient déjà les régions offrant une plus grande marge de manœuvre aux gestionnaires.

Une généralisation de la M57 à toutes les catégories de collectivités locales est programmée au 1^{er} janvier 2024.

Cette modification de nomenclature comptable entraîne automatiquement un changement de maquette budgétaire.

LE CONSEIL MUNICIPAL

- Sur le rapport de M. Le Maire,
- Vu l'article L.2121-29 du Code Général des Collectivités Territoriales,
- Vu l'article 242 de la loi n° 2018-1317 du 28 décembre 2018 de finances pour 2019,
- Vu l'arrêté interministériel du ministre de la Cohésion des Territoires et des relations avec les collectivités territoriales et du ministre de l'Action et des Comptes Publics du 20 décembre 2018 relatif à l'instruction budgétaire et comptable M57 applicable aux collectivités territoriales uniques,

- Vu l'avis favorable du comptable en date du 13/12/2021,

CONSIDERANT que :

- La collectivité souhaite adopter la nomenclature M57 à compter du 1er janvier 2022,
- Que cette norme comptable s'appliquera au budget principal de la Commune

APRES EN AVOIR DELIBERE, **à l'unanimité,**

- **AUTORISE la mise en place de la nomenclature budgétaire et comptable M57 développée** (sans les obligations réglementaires de la M57 développée propre aux collectivités de plus de 3500 habitants) au 1^{er} janvier 2022 en lieu et place de la nomenclature M14 actuellement appliquée par la Commune de DUPPIGHEIM,
- **AUTORISE M. le Maire** à signer toutes les pièces nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

N°052/2021

OBJET : INSTAURATION DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)
--

En date du 14/05/2018, le Conseil Municipal a instauré à DUPPIGHEIM le RIFSEEP pour les stagiaires et titulaires des cadres d'emplois suivants (*avec effet au 01/06/2018*) :

- Attachés
- Rédacteurs,
- Adjoints administratifs,
- Adjoints techniques,
- ATSEM.

Le décret N° 2020-182 du 27/02/2020 avait actualisé les équivalences avec la fonction publique de l'Etat et intégré les techniciens territoriaux dans le nouveau dispositif.

Le Conseil Municipal, par **délibération du 03/09/2020**, avait inclus les techniciens dans l'attribution du RIFSEEP (*avec effet au 01/10/2020*). **Deux arrêtés du 05/11/2021 viennent de modifier le plafond des techniciens en les faisant relever désormais du corps des techniciens supérieurs du développement durable.**

Par ailleurs, en vertu du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, les collectivités territoriales ne peuvent établir de régimes indemnitaires en faveur de leurs agents que « dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État ». Le Conseil d'Etat vient également de confirmer que les collectivités et établissements publics ne peuvent attribuer à leurs agents **en congé maladie** un régime indemnitaire plus favorable que celui des agents de l'Etat.

« Par une décision du 22/11/2021, le Conseil d'État a en effet annulé un arrêt de la cour administrative d'appel de Nancy du 17/11/2021 qui avait ouvert la possibilité de rompre le principe de parité entre fonctions publiques d'État et territoriale s'agissant des primes versées aux agents des collectivités.

Cette décision conforte par conséquent l'arrêt de la CAA de Paris du 09/04/2021 ayant confirmé la suppression du régime indemnitaire des agents territoriaux en congé longue durée, en congé de longue maladie et en congé de grave maladie ».

Le Maire demande au conseil de régulariser la délibération conformément aux 2 points susmentionnés,

Le Conseil,

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,
- 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 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 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 5 décembre 2017 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.

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 :

- Attachés
- Rédacteurs,

- Techniciens territoriaux
- Adjoints administratifs,
- Adjoints techniques,
- ATSEM.

Le RIFSEEP pourra être versé aux agents contractuels de droit public.
Les agents de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

L'IFSE : PART FONCTIONNELLE

La part fonctionnelle de la prime sera versée 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 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 est maintenue en cas de maternité, de paternité ou d'adoption.

En revanche, l'IFSE est suspendue à partir du 91^{ème} jour, à raison de 0,5/30^{ème}, en cas de congé de maladie ordinaire, accident de service et maladie professionnelle.

La modulation d'absentéisme de l'IFSE ne suit pas le sort du traitement.

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 :*
 - Niveau hiérarchique
 - Nombre de collaborateurs (encadrés directement)
 - Type de collaborateurs encadrés
 - Niveau d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement)
 - Niveau de responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)
 - Niveau d'influence sur les résultats collectifs
 - Délégation de signature
- *De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :*
 - Connaissance requise
 - Technicité / Niveau de difficulté
 - Champ d'application
 - Diplôme
 - Certification
 - Autonomie

- Influence / Motivation d'autrui
- Rareté de l'expertise
- *Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :*
 - Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)
 - Impact sur l'image de la collectivité
 - Risque d'agression physique
 - Risque d'agression verbale
 - Exposition aux risques de contagion(s)
 - Risque de blessures
 - 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

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

<i>GROUPES</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Montants maximums annuels IFSE</i>
A1	✚ <i>Attaché territorial</i>	✚ <i>Secrétaire générale</i>	✚ 9 585 €
B1	✚ <i>Rédacteur</i>	✚ <i>Gestionnaire comptabilité, paie</i>	✚ 8 937 €
B1	✚ <i>Technicien territorial</i>	✚ <i>Responsable des services techniques</i>	✚ 8 937 €
C1	✚ <i>Adjoint administratif</i>	✚ <i>Comptabilité /paie</i> ✚ <i>Agent d'accueil, état civil, élections</i>	✚ 5 670 €
C1	✚ <i>Adjoint administratif</i>	✚ <i>Responsable agence communale et urbanisme</i>	✚ 5 670 €
C1	✚ <i>Adjoint technique</i>	✚ <i>Chef d'équipe</i>	✚ 5 387 €
C1	✚ <i>Adjoint technique</i>	✚ <i>Agent polyvalent spécialité électricité</i>	✚ 5 387 €
C1	✚ <i>Adjoint technique</i>	✚ <i>Agent polyvalent spécialité fleurissement</i>	✚ 2 835 €
C1	✚ <i>Adjoint technique</i>	✚ <i>Agent polyvalent du bâtiment</i>	✚ 2 835 €
C2	✚ <i>Adjoint technique</i>	✚ <i>Agent d'entretien</i>	✚ 2 700 €
C2	✚ <i>ATSEM</i>	✚ <i>ATSEM</i>	✚ 2 700 €

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 :

- Expérience dans le domaine d'activité ;
- Expérience dans d'autres domaines ;
- Connaissance de l'environnement ;
- Capacité à exploiter les acquis de l'expérience ;
- Capacité à mobiliser les acquis de formations suivies ;
- Capacité à exercer les activités de la fonction.

PES	Cadres d'emplois concernés	Fonctions	Plafond Fonction (= 90 % du montant maximum annuel de l'IFSE)	Plafond Expertise (= 10 % du montant maximum annuel de l'IFSE)
A1	✚ Attaché territorial	✚ Secrétaire générale	✚ 8 626,50 €	✚ 958,50 €
B1	✚ Technicien territorial	✚ Responsable des services techniques	✚ 8 043 €	✚ 894 €
B1	✚ Rédacteur	✚ Gestionnaire comptabilité, paie	✚ 8 043 €	✚ 894 €
C1	✚ Adjoint administratif	✚ Comptabilité et paie ✚ Agent d'accueil, état civil, élections	✚ 5 103 €	✚ 567 €
C1	✚ Adjoint administratif	✚ Responsable agence communale et urbanisme	✚ 5 103 €	✚ 567 €
C1	✚ Adjoint technique	✚ Chef d'équipe	✚ 4 848 €	✚ 539 €
C1	✚ Adjoint technique	✚ Agent polyvalent spécialité électricité	✚ 4 848 €	✚ 539 €
C1	✚ Adjoint technique	✚ Agent polyvalent spécialité fleurissement	✚ 2 551,50 €	✚ 283,50 €
C1	✚ Adjoint technique	✚ Agent polyvalent du bâtiment	✚ 2 551,50 €	✚ 283,50 €
C2	✚ Adjoint technique	✚ Agent d'entretien	✚ 2 430 €	✚ 270 €
C2	✚ ATSEM	✚ ATSEM	✚ 2 430 €	✚ 270 €

LE CIA : PART LIÉE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIÈRE 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**.

La part liée à la manière de servir sera versée mensuellement.

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 complément indemnitaire annuel peut être maintenu en cas de maternité, de paternité ou d'adoption si l'autorité territoriale estime que la manière de servir de l'agent n'est pas impactée par cette absence.

En revanche, le CIA est suspendu à partir du 91^{ème} jour, à raison de 0,5/30^{ème}, en cas de congé de maladie ordinaire, accident de service et maladie professionnelle.

La modulation d'absentéisme du CIA ne suit pas le sort du traitement.

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

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

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

<i>GROUPES</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Montants maximums annuels complément indemnitaire</i>
A1	✚ Attaché territorial	✚ Secrétaire générale	✚ 11 715 €
B1	✚ Technicien territorial	✚ Responsable des services techniques	✚ 10 923 €
B1	✚ Rédacteur	✚ Gestionnaire comptabilité, paie	✚ 10 923 €
C1	✚ Adjoint administratif	✚ Comptabilité et paie ✚ Agent d'accueil, état civil, élections	✚ 6 930 €
C1	✚ Adjoint administratif	✚ Responsable agence communale et urbanisme	✚ 6 930 €
C1	✚ Adjoint technique	✚ Chef d'équipe	✚ 6 584 €
C1	✚ Adjoint technique	✚ Agent polyvalent spécialité électricité	✚ 6 584 €
C1	✚ Adjoint technique	✚ Agent polyvalent spécialité fleurissement	✚ 3 465 €
C1	✚ Adjoint technique	✚ Agent polyvalent du bâtiment	✚ 3 465 €
C2	✚ Adjoint technique	✚ Agent d'entretien	✚ 3 300 €
C2	✚ ATSEM	✚ ATSEM	✚ 3 300 €

DECIDE, à la majorité (1 abstention),

- D'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- D'instaurer le complément indemnitaire annuel dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- **Les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence et suivront les évolutions 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 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 (en excluant le versement des primes pour les congés maladie de longue durée, des congés de longue maladie, de grave maladie) ;**
- De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de ce régime indemnitaire.

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

Annexe 2 – Indicateurs pour apprécier l'engagement professionnel et la manière de servir

Cette délibération se substitue à celles du 14/05/2018 et celle du 03/09/2020

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

OUTIL DE COTATION DE LA MAIRIE DE DUPPIGHEIM POUR L'IFS						
Indicateur	échelle d'évaluation					
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	niveau hiérarchique	DGS / Secrétaire générale	Cadre intermédiaire	Chef d'équipe	Agents avec technicité particulière	Agents d'exécution
	10	10	5	5	3	1
	Nbr de collaborateurs (encadrés directement)	0	1 à 6	7 à 10	11 à 20	
	5	0	2	3	5	
	Type de collaborateurs encadrés	Cadre intermédiaire	Chef d'équipe	Agents avec technicité particulière	Agents d'exécution	Aucun
	4	1	1	1	1	0
	Niveau d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement)	Stratégique	Intermédiaire	de Proximité	Coordination	Sans
	5	5	3	2	1	0
	Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	Déterminant	Fort	Modéré	Faible	
	5	5	3	2	1	
	Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Déterminant	Partagé	Faible		
5	5	2	1			
délégation de signature	OUI	NON				
1	1	0				
35						S/e Total
Indicateur	échelle d'évaluation					
Technicité, expertise, expérience, qualifications	Connaissance requise	maîtrise	expertise			
	4	1	1			
	Technicité / niveau de difficulté	Exécution	Conseil/interprétation	Arbitrage/décision		
	5	1	3	5		
	champ d'application	monométier/monosectoriel	Polymétier/polysectoriel/diversité de domaines de Cptc			
	4	1	1			
	diplôme	I	II	III	IV	V
	5	5	1	3	2	1
	certification	OUI	NON			
	1	1	0			
	autonomie	restreinte	encadrée	large		
4	1	3	1			
Influence/motivation d'autrui	Forte	Faible				
3	3	1				
Rareté de l'expertise	Oui	non				
1	1	0				
27						S/e Total
Indicateur	échelle d'évaluation					
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	Prestataires extérieurs	Sans
	5	2	2	2	2	0
	Impact sur l'image de la collectivité	immédiat	différé			
	5	5	1			
	risque d'agression physique	faible	modéré	élevé		
	3	1	2	3		
	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		
	5	5	5	1		
	variabilité des horaires	fréquente	ponctuelle	rare		
	5	5	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			
	3	3	0			
	liberté pose congés	encadrée	restreinte	imposée		
3	0	1	3			
obligation d'assister aux instances	sans	rare	ponctuelle	récurrente		
4	0	1	2	1		
engagement de la responsabilité financière	élevé	modéré	faible	sans		
4	1	2	1	0		
engagement de la responsabilité juridique	élevé	modéré	faible	sans		
4	1	2	1	0		
Actualisation des connaissances	indispensable	nécessaire	encouragée			
5	5	3	1			
68						S/e Total

	Indicateur	Echelle d'évaluation				
		0 à 1 an	1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 10 ans	> 10 ans
Prise en compte de l'Expertise (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 à 1 an	1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 10 ans	> 10 ans
	15	0	2	5	10	15
	Expérience dans d'autres domaines	faible	diversifiée	diversifiée avec compétences transférables	non évaluable	
	5	1	3	5	0	
	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
	10	2	3	5	10	0
	Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies	notions	opérationnel	maîtrise	expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	non évaluable
	10	2	3	5	10	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	5	1	-10	-25	0
	50					

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

A) Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs (cumulatif)	
Réalisation des objectifs	Points .../10
Ponctualité	Points .../5
Suivi des activités	Points .../5
Esprit d'initiative	Points .../5
B) Compétences professionnelles et techniques (cumulatif)	
Respect des directives, procédures, règlements intérieurs	Points .../10
Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service	Points .../5
Capacité à mettre en œuvre les spécificités des métiers	Points .../5
Qualité du travail	Points .../5
C) Qualités relationnelles (cumulatif)	
Niveau relationnel	Points .../10
Capacité à travailler en équipe	Points .../10
Respect de l'organisation collective du travail	Points .../5
D) Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur (cumulatif)	
Potentiel d'encadrement	Points .../10
Capacités d'expertise	Points .../10
Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Points .../5
E) Niveau d'engagement dans la réalisation des activités du poste (cumulatif)	
Valeur professionnelle de l'agent	Points .../10
Investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions	Points .../10
Disponibilité	Points .../10
Contribution à la continuité du service	Points .../5
Contribution au travail collectif	Points .../5
Capacité de l'agent à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes et externes	Points .../5
Implication de l'agent dans les projets de services ou sa participation active à la réalisation des missions	Points .../5

Barème	Attribution de points
Comportement très insuffisant / Compétences non maîtrisées	-5 / -10 points
Comportement insuffisant / Compétences insuffisantes	-3 points
Comportement à améliorer / Compétences opérationnelles	0 point
Comportement satisfaisant / Compétences maîtrisées	3 points
Comportement très satisfaisant / Expertise de la compétence	5 / 10 points

Part de la prime
0 à 120 points : de 0 € à 7 499 €
121 à 150 points : de 7 500 € à 11 715 €

N° 053/2021

OBJET : DEMANDE DE SUBVENTIONS DE L'ECOLE ELEMENTAIRE

Dans le cadre de l'enseignement à la biodiversité, les élèves de CM2 souhaitent travailler sur la découverte des rapaces qui vivent dans notre village. L'école élémentaire sollicite l'aide financière de la Commune pour l'intervention de la Ligue de Protection des Oiseaux (LPO) pour un coût de 200 € (2 séances).

Compte tenu de l'importance d'une sensibilisation des enfants à la protection des oiseaux,
Le Conseil Municipal, **à l'unanimité**,

- **OCTROIE** une subvention de 200,00 € à l'école primaire pour l'animation réalisée par la Ligue de Protection des Oiseaux

Par ailleurs, l'éducation nationale, ayant fait de la pratique du sport, une priorité nationale depuis la survenue de la COVID et des restrictions qui en découlent, l'équipe éducative de l'école souhaite participer à des cycles de tennis avec le club de DUPPIGHEIM et des cycles d'escrime avec le club de GEISPOLLSHEIM.

Le coût total pour la participation de 5 classes est de 500.00 €, dont 250,00 € seraient pris en charge par la coopérative scolaire.

L'école élémentaire sollicite l'aide financière de la Commune pour 250,00 €

Pour permettre aux enfants de découvrir de nouvelles activités sportives et soutenir l'action,
Le Conseil Municipal, **à l'unanimité**,

- **OCTROIE** une subvention de 250,00 € à l'école primaire pour ces animations sportives

N° 054/2021

OBJET : DEMANDE DE SUBVENTION DE L'ECOLE MATERNELLE

L'école maternelle sollicite l'aide financière de la Commune pour la rencontre d'un écrivain qui aura lieu en janvier 2022 pour 3 classes pour un coût global de 223,00 €.

Pour soutenir cette démarche, Le Conseil Municipal, **à l'unanimité**,

- **OCTROIE** une subvention de 223,00 € à l'école maternelle.

N° 055/2021

OBJET : CONTRAT DE MAINTENANCE POUR L'ARROSAGE AUTOMATIQUE DU TERRAIN DE FOOTBALL d'ENTRAINEMENT

Pour assurer la maintenance annuelle du terrain de football d'entraînement, la S.A.R.L. EST-ARRO a proposé un contrat annualisé.

Après lecture et analyse de l'offre,

Le Conseil Municipal, **à l'unanimité**,

AUTORISE le Maire à signer le contrat et tout avenant à intervenir entre la Commune et la S.A.R.L. EST-ARRO.

N° 056/2021

OBJET : REGULARISATION DE LA VOIRIE RUE DE LA GARE : ACQUISITION DE TERRAINS

Le Maire informe le conseil que certaines parcelles qui ont permis l'élargissement de la rue de la Gare appartiennent encore à des particuliers.

Suite à la signature des PV d'arpentage N° 966M délimitant les parcelles incluses dans la voirie,

Le Conseil Municipal, après délibération, **à l'unanimité**,

➤ DECIDE de reprendre dans la voirie communale pour un montant de 20 000 €/l'are les parcelles comme suit :

- Section 9, parcelle 666/67 de 0,13 are appartenant à Messieurs NEIVA DE LEMOS André et Luis;
- Section 9, parcelle 668/67 de 0,18 are appartenant à Messieurs NEIVA DE LEMOS André et Luis ;

➤ AUTORISE le Maire à signer les actes notariés à intervenir ainsi que tout document y afférant.

Pour copie conforme,

Le Maire.