

# RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Département du Bas-Rhin

Commune d'ODRATZHEIM

Procès-Verbal des délibérations du CONSEIL MUNICIPAL

Séance du 4 juillet 2017

Convocation du 27 juin 2017

<b>Conseillers</b>		<b>Sous la Présidence de M. François JEHL, Maire</b>
Élus :	11	
En exercice	11	
Présents	10	
<b>Membres Présents :</b>	<b>Mme Élisabeth GUENNEUGUES, Adjointe au Maire</b>	
	<b>Mmes Stéphanie BOETSCH - Pia PAIVA - Marcelle WENDLING, Conseillères municipales MM. Sten GUILLAUME- Clément HECKMANN- Thierry KUHN- Philippe SCHAHL - Raymond SCHUHMACHER, Conseillers municipaux</b>	
<b>Membre absent:</b>	<b>M. René SCHEER, Adjoint au Maire (Excusé)</b>	

## ORDRE DU JOUR :

Approbation du PV du Conseil Municipal du 1<sup>er</sup> juin 2017,

1. Signature de la convention de partenariat avec le Pays Bruche Mossig Piémont pour la valorisation des Certificats d'Économies d'Énergie de la commune,
  2. Projet d'Aire de jeux,
  3. Affaire de personnel : Indemnité d'Administration et de Technicité (I.A.T.),
  4. Affaire de personnel : Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (R.I.F.S.E.E.P.)
  5. Voirie communale,
- Divers et informations,

### Approbation du Procès-Verbal de la séance du 1<sup>er</sup> juin 2017 :

Le procès-verbal de la séance du 1<sup>er</sup> juin 2017 a été adressé aux membres du conseil municipal avant la présente séance. Il ne soulève aucune objection et est adopté à l'unanimité par les membres présents dans la forme et la rédaction proposées.

### 34-17. Signature de la convention de partenariat avec le Pays Bruche Mossig Piémont pour la valorisation des Certificats d'Économies d'Énergie de la commune:

Monsieur Le Maire revient sur la réunion du conseil municipal du 1<sup>er</sup> juin 2017 dans le cadre du Plan Climat volontaire porté et animé par le Pays Bruche Mossig Piémont depuis 2008 au profit de notre Communauté de communes. Adopté à l'unanimité en mai 2015 par le Conseil d'Administration du Pays, le plan d'action 2015-2017 de ce dernier s'était fixé plusieurs priorités, au premier rang desquelles, **les actions d'efficacité énergétique du bâti (résidentiel et public).**

De nombreuses actions ont donc été menées dans ce sens en 2016 avec notamment l'organisation d'une réunion d'information sur l'éclairage public à destination des élus relais, l'accompagnement des communes au suivi de leurs consommations énergétiques ou encore l'apport d'**un appui financier pour la rénovation énergétique des bâtiments et de l'éclairage public** (appel à projet TEPCV). Afin de poursuivre cette dynamique et d'amplifier l'impact environnemental (diminution de la demande en énergie) et économique (économies sur les factures) de ces actions, le Pays va dorénavant s'appuyer sur **le dispositif éprouvé des Certificats d'Économies d'Énergie** (ou C.E.E.).

Ce dispositif sur lequel repose notamment le financement du Plan Lumière permettra de valoriser financièrement les économies d'énergies générées par les communes.

Introduit en France par la loi du 13 juillet 2005, le mécanisme des certificats d'économies d'énergie, qui vise à favoriser l'efficacité énergétique, repose sur l'obligation faite aux vendeurs d'énergie (désignés comme les « obligés ») de promouvoir ou de réaliser des économies d'énergie.

Ces derniers peuvent réaliser eux-mêmes des actions ou acheter des Certificats d'Économies d'Énergie générés par les travaux réalisés par des acteurs dits « éligibles », tels que les collectivités.

Ainsi, **les travaux visant à renforcer l'efficacité énergétique des bâtiments publics** (isolation des combles, installation de vitrages performants...) **ou de l'éclairage urbain peuvent être valorisés sous la forme de Certificats d'Économie d'Énergie**, que les collectivités peuvent ensuite vendre sur un marché des C.E.E. comparable au marché du carbone. Les actions d'économies d'énergie réalisées sont comptabilisées en « kWh cumac » (Cumac : « cumulé et actualisé »). Cette unité de mesure prend en compte le cumul des économies réalisées pendant la période d'efficacité d'une action.

Or, depuis le 1er janvier 2015, **les modalités d'obtention des Certificats d'Économie d'Énergie sont devenues plus complexes**, particulièrement pour les petites collectivités. Ainsi, le dépôt d'un dossier de demande de C.E.E. est soumis à deux règles contraignantes :

- La demande doit porter sur un volume très conséquent (supérieur ou égal à 50 GWh cumac pour les opérations standardisées),
- Le délai pour déposer une demande est maintenu à 12 mois à compter de la fin des travaux.

Concrètement, pour pouvoir déposer « en propre » un dossier de demande de Certificats d'Économie d'Énergie, la commune devrait :

- Procéder à l'ouverture d'un compte sur le Registre National des Certificats d'Économies d'Énergie,
- S'acquitter des frais pour son ouverture et pour l'enregistrement des certificats,
- Former une personne pour conduire la procédure de dépôt dans ses détails, techniques comme administratifs,
- Contractualiser avec un « Obligé » pour l'achat des Certificats d'Économie d'Énergie délivrés.

Pour faciliter et mutualiser ces démarches, il est toutefois possible de **constituer un groupement, en confiant à un dépositaire commun le soin d'enregistrer des certificats** produits simultanément par différentes collectivités. Dans cette optique, le Pays Bruche Mossig Piémont propose de devenir « tiers-regroupeur » pour le compte des communes intéressées. Ceci aura pour effet de simplifier et de favoriser le recours au dispositif Certificats d'Économie d'Énergie par les communes « Membres » du Pays.

À titre d'information, le Pays Bruche Mossig Piémont reversera aux communes la valorisation financière des Certificats d'Économie d'Énergie obtenus, après déduction de frais de gestion et selon les modalités définies dans la convention de partenariat. Enfin, la commune garde une totale liberté de choix sur les opérations dont elle souhaite transférer ses droits Certificats d'Économie d'Énergie au Pays. Pour chaque opération, lorsque ce choix est arrêté, le transfert est exclusif et l'opération ne peut être revendiquée par une autre collectivité ou un autre organisme.

*L'ensemble des modalités de mise en œuvre de ce partenariat visant à valoriser les certificats de notre commune sont précisées dans la convention de partenariat annexée à la présente délibération.*

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales,

**Vu** le Code de l'Énergie,

**Vu** la Loi n°2005-781 du 13 juillet 2005 modifiée de programme fixant les orientations de la politique énergétique,

**Vu** la Loi n°2009-967 du 3 août 2009 modifiée de programmation relative à la mise en œuvre du Grenelle de l'environnement,

**Vu** la Loi n°2010-788 du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement (dite Grenelle II),

**Vu** le Décret n°2010-1663 du 29 décembre 2010 modifié relatif aux obligations d'économie d'énergie dans le cadre du dispositif des Certificats d'Économie d'Énergie,

**Vu** le Décret n° 2010-1664 du 29 décembre 2010 modifié relatif aux Certificats d'Économie d'Énergie,

**Vu** la convention de partenariat avec le Pays Bruche Mossig Piémont dénommée « Convention de Partenariat - valorisation des Certificats d'Économies d'Énergie (C.E.E.) des communes du Pays » annexée à la présente délibération,

**Considérant** la volonté de la commune de s'engager dans une politique globale de maîtrise de la demande en énergie dans ses bâtiments et installations techniques, notamment l'éclairage public,

**Considérant** l'utilité du mécanisme des Certificats d'Économies d'Énergie (C.E.E.) pour favoriser l'efficacité énergétique,

**Considérant** l'intérêt pour la collectivité de signer cette convention avec le Pays Bruche Mossig Piémont afin d'obtenir la meilleure valorisation de ces Certificats d'Économies d'Énergie,

**Considérant** le dispositif élaboré par le Pays pour mutualiser la valorisation des Certificats d'Économies d'Énergie des communes,

**Entendu** les explications de Monsieur Le Maire, le Conseil Municipal, après en avoir débattu et à l'unanimité des Membres présents :

- **Approuve** la convention entre le Pays Bruche Mossig Piémont et la commune pour la collecte et la valorisation des Certificats d'Économies d'Énergie issus d'opérations réalisées sur son patrimoine,
- **Autorise** Monsieur Le Maire à signer ladite convention de partenariat proposée par le Pays Bruche Mossig Piémont pour la valorisation des Certificats d'Économies d'Énergie des communes du Pays jusqu'à la fin de la 4eme période de valorisation des Certificats d'Économies d'Énergie, soit le 31 décembre 2020,
- **Autorise** ainsi la commune à confier au Pays le mandat pour :
  - Procéder au dépôt des dossiers de demande de Certificats d'Économies d'Énergie auprès du Pôle National des Certificats d'Économies d'Énergie, et à la revente des Certificats d'Économies d'Énergie auprès d'Obligés, directement ou par le biais d'un prestataire,
  - Signer dans le cadre du dispositif des Certificats d'Économies d'Énergie, des accords avec des Obligés permettant la valorisation de travaux d'économie d'énergie à venir et justifiant du rôle actif, incitatif et antérieur de l'Obligé,
- **Autorise** ainsi le transfert au Pays Bruche Mossig Piémont des Certificats d'Economie d'Énergie liés aux travaux effectués par la commune pour réaliser des économies d'énergie sur son patrimoine, ce transfert étant effectué à des fins de valorisation de ces Certificats d'Économies d'Énergie,
- **Prend acte** que les opérations confiées au Pays Bruche Mossig Piémont ne pourront être valorisées par le Pays que dans la mesure où les justificatifs de réalisation seront produits et transmis par la commune en bonne et due forme et dans les délais impartis,
- **Autorise** Monsieur Le Maire à signer les attestations requises pour chacune des opérations éligibles, ainsi qu'à transmettre tous documents utiles au Pays Bruche Mossig Piémont qui se chargera de déposer les dossiers de demande de certificats en vue de les valoriser financièrement au bénéfice de la commune.

### **35-17. Projet d'aire de jeu :**

Monsieur Le Maire revient sur la réunion du Conseil Municipal du 1<sup>er</sup> juin 2017 et plus particulièrement sur le point relatif à l'installation d'une aire de jeux et d'un City Stade dans la commune. Il indique que s'agissant du City-Stade, sa mise en œuvre sera étudiée dans le cadre du Budget Primitif 2018 et que la réalisation sera conditionnée à l'obtention d'aides de l'Etat et / ou du Conseil Départemental.

Pour revenir à l'aire de jeux, l'emplacement initialement prévu est retenu en dépit de questionnements quant à la pertinence de ce dernier.

Entendu les explications de Monsieur Le Maire, compte tenu que les devis initiaux ont été modifiés au lendemain de la réunion du Conseil Municipal,

il est décidé de refaire une nouvelle consultation et de représenter une nouvelle fois le dossier à l'assemblée délibérante à l'occasion de la prochaine réunion du Conseil Municipal prévue le 14 septembre 2017.

### **36-17. Affaire de personnel : Indemnité d'Administration et de Technicité (I.A.T.) :**

**Considérant** la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, et notamment ses articles 88 et 111,

**Vu** le décret n° 91-875 du 6 Septembre 1991 modifié portant application de l'article 88 de la loi du 26 janvier portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

**Vu** le décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité,

**Vu** le décret n° 2003-1012 du 17 octobre 2003 modifiant le décret n° 2000-45 du 20 janvier 2000 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale,

**Vu** l'arrêté du 14 janvier 2002 fixant les montants de l'indemnité d'administration et de technicité,  
**Vu** l'arrêté du 29 Janvier 2002 portant application du décret n° 2002-61 du 14 Janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité susceptible d'être allouée à certains fonctionnaires du ministère de la culture et de la communication,

**VU** la saisine du Comité Technique,

**Entendu** les explications de Monsieur Le Maire,

**Le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents, et après en avoir débattu, décide :**

- **D'instituer le régime de l'Indemnité d'Administration et de Technicité (I.A.T.) :**

Les fonctionnaires titulaires, stagiaires et les agents non titulaires de droit public relevant des cadres d'emplois suivants pourront bénéficier de l'indemnité d'administration et de technicité :

- **Adjoint Technique Territorial**

Le montant moyen de cette indemnité est défini par l'application d'un coefficient multiplicateur au montant de référence annuel fixé par arrêté ministériel du 14 Janvier 2002. Ce montant est indexé sur la valeur du point d'indice.

La date d'effet du régime indemnitaire est fixée au 1<sup>er</sup> août 2017.

Les coefficients multiplicateurs de l'indemnité d'administration et de technicité applicables au montant de référence annuel sont fixés comme suit :

<b>GRADE</b>	<b>COEFFICIENT</b>
Adjoint Technique Territorial	Compris entre 0 et 8

L'enveloppe budgétaire globale est déterminée comme suit :

*Montant de référence x coefficient x nombre d'effectifs.*

Les critères de versement de l'indemnité d'administration et de technicité sont fixés par la présente délibération comme suit :

- **Selon la manière de servir de l'agent dans l'exercice de ses fonctions,**

L'autorité territoriale procédera aux attributions individuelles en fonction de la manière de servir telle que déterminée ci-dessus, dans la limite du plafond arrêté au coefficient 8 et dans la limite de l'enveloppe budgétaire globale.

Le versement de l'indemnité d'administration et de technicité se fera mensuellement.

Les agents bénéficiaires d'un logement par utilité ou nécessité absolue de service peuvent percevoir l'indemnité d'administration et de technicité.

L'indemnité d'administration et de technicité est exclusive de toute indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires, de quelque nature qu'elle soit.

Les fonctionnaires et agents à temps non complet et à temps partiel perçoivent l'Indemnité d'Administration et de Technicité. au prorata de leur durée hebdomadaire de service ou suivant la quotité de temps partiel accordée.

- **Constate que les crédits budgétaires nécessaires au versement de l'indemnité d'administration et de technicité sont prévus au budget de la commune et charge l'autorité territoriale de procéder aux attributions individuelles en tenant compte des conditions de versement arrêtées par la présente délibération.**

### **37-17. Affaire de personnel : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) :**

Monsieur Le Maire informe le Conseil Municipal que le projet de délibération 31-17 du 1<sup>er</sup> juin 2017 relatif à l'instauration du Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) ne peut, en l'état actuel des textes, concerner que les cadres d'emploi pour lesquels la transposition à la Fonction Publique Territoriale est possible. Il propose l'annulation de la délibération 31-17 du 1<sup>er</sup> juin 2017 en ne l'appliquant qu'à la seule filière administrative dans l'attente de la parution des textes applicables aux Adjoints Techniques Territoriaux.

**Entendu** les explications de Monsieur Le Maire,

**Le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents et après en avoir débattu,**

**Annule la délibération 31-17 du 1<sup>er</sup> juin 2017,**

**Décide**, par suite des modifications intervenues dans l'application du Régime Indemnitaire mis en place dans la commune, de modifier leur application par la mise en œuvre d'un nouveau dispositif dénommé

**Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (R.I.F.S.E.E.P.).**

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales,

**Vu** la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

**Vu** 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,

**Vu** le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires à la Fonction Publique Territoriale,

**Vu** le décret modifié 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 (R.I.F.S.E.E.P.) dans la Fonction Publique de l'État,

**Vu** l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret N° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un Régime Indemnitaires tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique de l'Etat,

**Vu** 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 » pour les attachés,

**Vu** 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 » pour les rédacteurs, les éducateurs des APS,

**Vu** 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 » pour les adjoints administratifs, les agents sociaux, les adjoints d'animation et les opérateurs des APS

**Considérant** qu'il y a lieu de mettre en place le nouveau régime indemnitaire à l'ensemble des cadres d'emplois éligibles,

**Vu** la saisine du Comité Technique,

Monsieur Le Maire informe le Conseil Municipal,

Le nouveau Régime Indemnitaires tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) mis en place dans la Fonction Publique de l'Etat est transposable à la Fonction Publique Territoriale et se compose de deux éléments :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée aux fonctions exercées par l'agent et à son expérience professionnelle (I.F.S.E.),
- Le complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (C.I.A.), basé sur l'entretien professionnel.

Pour l'État, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la Collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Le R.I.F.S.E.E.P. se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu (avantages collectivement acquis, prime de responsabilité, indemnité horaire pour travaux supplémentaires...).

Aussi, la mise en place du R.I.F.S.E.E.P. a permis à la Collectivité d'engager une réflexion visant à refondre le Régime Indemnitaires actuel, et repenser les conditions d'attribution des primes afin de répondre aux objectifs suivants :

- Prendre en compte la place de chacun dans l'organigramme 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,

**Article 1. Le principe :**

L'I.F.S.E. vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau Régime Indemnitare.

Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires. Chaque emploi ou cadre d'emploi est réparti entre différents groupes de fonctions au regard des critères professionnels suivants :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- De la technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- Des sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel,
- De l'expérience professionnelle.

**L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale selon les modalités et critères définis ci-dessous et fait l'objet d'un arrêté.**

**Article 2. Bénéficiaires :**

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, les cadres d'emplois concernés par l'I.F.S.E sont les suivants:

- Rédacteurs territoriaux,

Le présent Régime Indemnitare pourra être versé :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Le cas échéant, aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel nommés par contrat d'une durée minimum cumulée de 6 mois au cours des 12 derniers mois, exerçant les fonctions du cadre d'emploi concerné,
- Les agents de droit privé ne sont pas concernés par le Régime Indemnitare.

**Article 3. La détermination des groupes de fonction et des montants maxima :**

L'I.F.S.E. est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Cette part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise et les sujétions auxquels les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes de fonctions définis ci-dessous.

Chaque cadre d'emploi 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 :
  - Niveau hiérarchique,
  - Nombre de collaborateurs encadrés,
  - Type de collaborateurs encadrés,
  - Niveau 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),
  - 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'affection,
  - Actualisation des connaissances,

**Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds applicables aux fonctionnaires de l'Etat.**

Les groupes et les montants de référence pour les cadres d'emplois sont fixés comme suit :

- **Catégories B**

GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	CADRE D'EMPLOI CONCERNÉ	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS RÉGLEMENTAIRES
Groupe B2	<i>Secrétaire de Mairie</i>	Rédacteur	16 015,00 €uros	16 015,00 €uros

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.

**Article 4. L'expérience professionnelle :**

Le montant de l'I.F.S.E. peut être modulé en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants, développés dans l'annexe (*voir annexe 1*) :

- Expérience dans le domaine d'activité,
- Expérience dans d'autres domaines,
- Connaissances de l'environnement de travail,
- Capacités 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**

**Article 5. Modulations individuelles :**

**A. Le réexamen du montant de l'I.F.S.E. :**

Le montant annuel attribué fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonction ou d'emploi,
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emploi à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours,
- Au moins tous les trois ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

## **B. Modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E. :**

### **a. Modulation selon l'absentéisme :**

Le montant de la part fonctionnelle, dans le cas de maladie ordinaire, sera réduit dans les proportions suivantes en fonction du nombre de jours d'absence sur la période de référence (année civile N),

L'I.F.S.E. est maintenue puis diminuée de :

- 25% de 1/30<sup>ème</sup> à partir du 11<sup>ème</sup> jour et jusqu'au 42<sup>ème</sup> jour d'absence,
- 40% de 1/30<sup>ème</sup> à partir du 43<sup>ème</sup> jour et jusqu'au 90<sup>ème</sup> jour d'absence,
- 60% de 1/30<sup>ème</sup> au-delà du 90<sup>ème</sup> jour d'absence.

#### **Remarque :**

*Cette règle de réduction ne s'applique pas si pendant les 2 années précédentes (N-1 et N-2), l'agent a été présent sans discontinuité (hors absences pour congé de maternité, paternité, adoption, congé maladie suite à un accident de travail et la maladie professionnelle).*

- 25% au-delà du 90<sup>ème</sup> jour d'absence pour maladie suite à un accident du travail, maladie professionnelle, puis 50% au-delà de 180 jours d'absence,

#### **Remarque :**

L'I.F.S.E. est maintenue du 1<sup>er</sup> au 89<sup>ème</sup> jour d'absence

- Dans le cadre d'un congé de longue maladie, de grave maladie ou un congé de longue durée, le montant de la prime sera réduit de :
  - 50% après 1 an d'absence,
  - 75% après 2 ans d'absence,
  - 100% après 3 ans d'absence.
- Après 3 ans d'absence, aucune prime ne sera versée,
- Pendant les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement.

### **Article 6. Périodicité de versement de l'I.F.S.E. :**

Le montant de l'I.F.S.E. est proratisé en fonction du temps de travail.

L'I.F.S.E. sera versée par principe mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

### **Article 7. Clause de revalorisation de l'I.F.S.E. :**

Les montants maxima évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

## **II MISE EN PLACE DU COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A.) :**

### **Article 1. Le principe :**

Le Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent. Son versement est facultatif.

Ainsi, chaque année, un complément indemnitaire peut être attribué individuellement aux agents en fonction de l'engagement professionnel et la manière de servir en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

**L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale selon les modalités et critères définis ci-dessous et fait l'objet d'un arrêté.**

### **Article 2. Les bénéficiaires du Complément Indemnitaire Annuel :**

Les cadres d'emplois concernés par le complément indemnitaire annuel sont les suivants :

- Rédacteurs territoriaux,
- Adjoints administratifs territoriaux,

Le Complément indemnitaire annuel peut être versé dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel



nommés par contrat d'une durée minimum cumulée de 6 mois au cours des 12 derniers mois, exerçant les fonctions du cadre d'emploi concerné.

Les agents de droit privé ne sont pas concernés par le Régime Indemnitaire.

### **Article 3. La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima du Complément Indemnitaire Annuel :**

Chaque cadre d'emploi est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds fixés dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat.

Compte tenu de la détermination des groupes relatifs au versement de l'I.F.S.E., les plafonds annuels du complément indemnitaire annuel sont fixés comme suit :

GROUPE	MONTANT DE BASE	
	Montant Maxi	Plafond C.I.A. Indicatif réglementaire
Groupe B2	2 185,00 €uros	2 185,00 €uros

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.

### **Article 4. Les critères :**

Le Complément Indemnitaire est déterminé en tenant compte des critères d'évaluation définis par la délibération afférente à l'entretien professionnel (N° 52-15 du 22 octobre 2015), à savoir :

- Les résultats professionnels,
- Les compétences professionnelles et techniques,
- Les qualités relationnelles,
- Les capacités d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur,

Sur la base de l'appréciation globale littérale formulée par l'Évaluateur, des résultats professionnels, du degré de maîtrise des compétences et du niveau global des qualités relationnelles ainsi appréciés, l'autorité territoriale fixe un coefficient, et arrête les montants individuels, sur la base d'une enveloppe globale définie annuellement.

Le coefficient peut être compris entre 0 % et 100 % du montant maximal retenu chaque année par l'autorité territoriale.

### **Article 5. Les modalités de maintien ou de suppression du Complément Indemnitaire Annuel :**

Le montant du Complément Individuel Annuel est réduit dans les proportions suivantes en fonction du nombre de jours d'absence sur la période de référence (du 1<sup>er</sup> décembre de l'année N-1 au 30 novembre de l'année N) :

- Une diminution du montant du Complément Individuel Annuel sera opérée pour chaque jour non travaillé au-delà du **10<sup>ème</sup> jour** à raison de 1/360<sup>ème</sup> par jour non travaillé,
- Seront pris en compte les absences pour les motifs suivants : congé de maladie ordinaire congé de longue maladie, congé de longue durée et congé de grave maladie.
- Au-delà de **90 jours d'absence pour maladie suite à accident de travail ou maladie professionnelle**, une diminution sera opérée à raison de 1/360<sup>ème</sup> par jour non travaillé.

#### **Remarque :**

Pendant les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité est maintenue intégralement.

### **Article 6. Périodicité de versement du Complément Individuel Annuel :**

Le Complément Indemnitaire Annuel lié à la manière de servir fait l'objet d'un versement annuel et n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre,

*Le coefficient attribué est revu annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.*

Le Complément Individuel Annuel est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

### **Article 7. Clause de Revalorisation du Complément Individuel Annuel :**

Les montants maxima évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

### III RÈGLES DE CUMUL :

L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.) et le Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.) sont exclusifs de tout autre Régime Indemnitaire de même nature.

L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.) est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la G.I.P.A.,
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel.

Le Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.) est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

### IV MAINTIEN DES MONTANTS DES RÉGIMES INDEMNITAIRES ANTÉRIEURS :

En application de l'article 88 alinéa 3 de la loi N° 84-53 du 26 janvier 1984, l'autorité territoriale peut maintenir, à titre individuel, le montant versé antérieurement au Régime Indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.).

Le montant des primes concernant le Régime Indemnitaire antérieur au déploiement du R.I.F.S.E.E.P. est garanti aux personnels. Ce maintien concerne les primes et indemnités susceptibles d'être versées au titre du grade, des fonctions, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi qu'à la manière de servir.

### V DATE D'EFFET :

Les dispositions de la présente délibération prennent effet au **1<sup>er</sup> août 2017** uniquement pour les cadres d'emplois concernés.

La ou les délibérations instaurant le Régime Indemnitaire antérieurement sont modifiées ou abrogées en conséquence.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

**Entendu les explications de Monsieur Le Maire, le Conseil Municipal, à l'unanimité des Membres présents,**

- **Décide d'instaurer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (R.I.F.S.E.E.P.), à savoir :**
  - **L'indemnité de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel versée selon les modalités définies ci-dessus,**
  - **Le Complément Indemnitaire dans les conditions indiquées ci-dessus,**
- **Précise que les dispositions de la présente délibération prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> août 2017 et que les crédits nécessaires au paiement de cette prime sont prévus et inscrits au budget,**
- **Souligne que les primes et indemnités sont revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence,**
- **Autorise Le Maire à fixer le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime dans le respect des principes définis ci-dessus par arrêté individuel,**
- **Autorise Le Maire à moduler les primes au vu de l'absentéisme, selon les modalités prévues ci-dessus, le maintien à titre individuel, aux fonctionnaires concernés, de leur montant antérieur plus élevé en application de l'article 88 de la loi du 23 janvier 1984,**
- **Charge Monsieur Le Maire de l'Exécution de la présente délibération qui est par ailleurs soumise au Comité Technique du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Bas-Rhin.**

VI : ANNEXE 1 : GRILLE DE RÉPARTITION DES EMPLOIS DE LA COLLECTIVITÉ PAR GROUPES DE FONCTIONS (PART I.F.S.E.)

		Indicateur		Échelle d'évaluation	
Catégorie Hiérarchique du poste					
Groupe		B2			
Fonctions d'encadrement - de coordination de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique	Secrétaire de Mairie			
		3			
	Nbre de collaborateurs (encadrés directement)				
		2			
	Type de collaborateurs encadrés				
		1			
	Niveau d'encadrement				
		3			
	Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)				
		4			
	Niveau d'influence sur les résultats collectifs				
	3				
Délégation de signature					
	1				
<b>Sous-Total</b>		<b>17</b>			

		Indicateur		Échelle d'évaluation	
Catégorie Hiérarchique du poste					
Groupe		B2			
Technicité, expertise, expérience, qualifications	Connaissance requise				
		4			
	Technicité / niveau de difficulté Arbitrage/ décision				
		3			
	champ d'application				
		4			
	Diplôme				
		3			
	certification				
		0			
	autonomie				
		3			
	Influence/motivation d'autrui				
	3				
Rareté de l'expertise					
	1				
<b>Sous-Total</b>		<b>21</b>			

	Indicateur	Échelle d'évaluation		
Catégorie Hiérarchique du poste				
Groupe		B2		
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel Données issues de la fiche de poste	Relations Externes/Internes Typologie des interlocuteurs			
		5		
	Contact avec publics difficiles			
		3		
	Impact sur l'image de la collectivité			
		3		
	Risque d'agression physique			
		1		
	Risque d'agression verbale			
		2		
	Exposition aux risques de contagion			
		1		
	Risque de blessure			
		1		
	Itinérance – Déplacements			
		1		
	Variabilité des horaires			
		1		
	Horaires décalés			
		0		
Contraintes météorologiques				
	0			
Travail posté				
	0			
Liberté pose congés				
	0			
Obligation d'assister aux instances				
	2			
Engagement de la responsabilité financière				
	3			
Engagement de la responsabilité juridique				
	2			
Zone d'affectation				
	0			
Actualisation des connaissances				
	3			
<b>Sous-Total</b>		<b>28</b>		

	Indicateur	Échelle d'évaluation		
Catégorie Hiérarchique du poste				
Groupe		B2		
Valorisation Contextuelle	Gestion de projets			
		2		
	Tutorat			
		1		
	Référent formateur			
		0		
<b>Sous-Total</b>		<b>3</b>		
<b>TOTAL</b>		<b>69</b>		

	Indicateur	Indicateur	Indicateur
Catégorie Hiérarchique du poste			
Groupe		B2	
Prise en compte de l'Expérience Prise en compte des éléments propres à l'Agent Titulaire de la Fonction pour envisager l'attribution du montant individuel indemnitaire	Expérience dans le domaine d'activité		
	Expérience dans d'autres domaines	4	
	Connaissance de l'Environnement de travail	1	
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	5	
	Capacité à mobiliser les acquis des formations		
	Capacité à exercer les activités de la fonction		
		3	
	<b>Sous-Total</b>	<b>23</b>	<b>13</b>

VI : ANNEXE 2 : GRILLE DES SOUS-INDICATEURS D'APPRÉCIATION DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET DE LA MANIÈRE DE SERVIR (PART C.I.A.)

**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,

**1- CRITÈRES RELATIFS A LA VALEUR PROFESSIONNELLE –MANIÈRE DE SERVIR :**

Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs	
Ponctualité	Points .../....
Suivi des activités	Points .../....
Esprit d'initiative	Points .../....
Réalisation des objectifs	Points .../....
Compétences professionnelles et techniques	
Respect des directives, procédures, règlements intérieurs	Points .../....
Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service	Points .../....
Capacité à mettre en œuvre les spécificités des métiers	Points .../....
Qualité du travail	Points .../....
Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances	Points .../....

Qualités relationnelles	
Niveau relationnel	Points .../....
Capacité à travailler en équipe	Points .../....
Respect de l'organisation collective du travail	Points .../....
Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	
Potentiel d'encadrement	Points .../....
Capacités d'expertise	Points .../....
Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Points .../....
Barème	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	1 point
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	2 points
Comportement très satisfaisant / Expertise de la compétence	3 points

Le Complément Indemnitaire Annuel pourra être attribué à l'Agent en application des critères et du Barème ci-dessus par décision de l'autorité territoriale dans la limite du montant maximum.

### **37-17. Voirie communale :**

**Vu** l'arrêté préfectoral du 29 octobre 2015 portant dissolution de l'Association foncière d'Odratzheim et notamment son article 3,

**Vu** la délibération n°08-17 du 22 février 2017 portant dénomination d'une voie créée à la suite de l'aménagement du Lotissement « Hinter des Gaerten » Est et Ouest,

**Entendu les explications de Monsieur Le Maire,**

**Le Conseil Municipal, à l'unanimité et sur proposition de Monsieur le Maire,**

- **Décide de l'intégration dans le domaine public :**
  - de la Rue des prés d'une longueur de 110 mètres,
- **Constate que la longueur de la voirie communale passe ainsi de 4362 mètres à 4 472 mètres,**
- **Charge Monsieur Le Maire d'accomplir l'ensemble des formalités utiles à la prise en compte de ces modifications par les services de l'État.**

### **Divers et informations :**

- Les **Déclarations préalables** de travaux suivants ont été déposées :

Date	Numéro	Demandeur	Nature des Travaux
20/06/2017	DP 067 354 17 R0010	M. SCHUHMACHER Jean-Marie	Remise en état de l'étanchéité du toit – Démontage du toit et remplacement partiel par un garde-corps
30/06/2017	DP 067 354 17 R0011	M. MARCHAND Olivier	Ouverture de toit

- Les **Déclarations préalables** de travaux suivants ont été acceptées :

Date	Numéro	Demandeur	Nature des Travaux
08/06/2017	DP 067 354 17 R0006	M. BOETSCH Hervé	Aménagement pour création place parking
08/06/2017	DP 067 354 17 R0007	Mme RINGWALD Anne-Marie	Création d'une rampe d'accès
15/06/2017	DP 067 354 17 R0008	M. WEISSBACH Eric	Abri de jardin

- Le **Permis de construire** suivant a été déposé :

Date	Numéro	Demandeur	Nature des Travaux
12/06/2017	PC 067 354 17 R0003	M. et Mme BINDER	Construction d'une maison individuelle

- Les **Permis de construire** suivants ont été acceptés :

<b>Date</b>	<b>Numéro</b>	<b>Demandeur</b>	<b>Nature des Travaux</b>
19/06/2017	PC 067 354 17 R0001	M. et Mme GIMENEZ Lucien	Construction d'une maison individuelle
08/06/2017	PC 067 354 17 R0002	M. RIEB et Mme MATHIEU	Construction d'une maison individuelle
15/06/2017	PC 067 354 16 R 0005	S.A. CONCEPT	Construction de 4 maisons

- Monsieur le Maire expose aux Membres du Conseil Municipal les différents devis concernant la mise aux normes du **cimetière communal**. Certains travaux seront débattus à l'occasion d'une prochaine séance du Conseil Municipal.
- La **prochaine séance du Conseil Municipal** est fixée au **jeudi 14 septembre 2017 à 20 heures**.

<b>François JEHL</b>	<b>René SCHEER</b>  <b>Absent</b>  <b>Excusé</b>	<b>Elisabeth GUENNEUGUES</b>	<b>Stéphanie BOETSCH</b>
<b>Pia PAIVA</b>	<b>Marcelle WENDLING</b>	<b>Sten GUILLAUME</b>	<b>Clément HECKMANN</b>
<b>Thierry KUHN</b>	<b>Philippe SCHAHL</b>	<b>Raymond SCHUHMACHER</b>	