

**DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL**  
**PROCES-VERBAL DU CONSEIL MUNICIPAL**  
**DU JEUDI 5 MARS 2020**

**Sous la Présidence de Monsieur Jean-Bernard PANNEKOECKE, Maire.**

**Membres présents** : Mme Patricia CASNER - 1<sup>er</sup> adjoint ; M. Pierre MATHIOT - 2<sup>ème</sup> adjoint ; Mme Christiane CUNY - 3<sup>ème</sup> adjoint ; MM. Alain JANEL - 4<sup>ème</sup> adjoint ; Philippe PFISTER - 5<sup>ème</sup> adjoint ; Raymond KLUGHERTZ ; Jean-Claude BIRCKER ; Patrick BEIN ; Mme Violette BAILLY ; MM. Denis BETSCH ; Marc BEILL ; Mmes Evelyne FERRY ; Cécile CHARLIER ; M. Patrick BANZET ; Mmes Pascale MATHIOT ; Nathalie HAMM ; Isabelle VERLET ; M. Olivier MANGEL ; Mmes Claudine DELLENBACH ; Karima RENAUD.

**Membre absent excusé** : Mme Monique BIERRY (procuration à Jean-Bernard PANNEKOECKE)

**Membre absent non excusé** : M. Arnaud PACLET

**Assistaient à la séance** : MM. Arnaud HUMBERT, DGS, secrétaire de séance ; Eric KLUGHERTZ-BORGOGNO.

**APPROBATION DU PROCES-VERBAL DU 31 JANVIER 2020**

Le procès-verbal du 31 janvier 2020 est approuvé à l'unanimité.

**BUDGET PRIMITIF DE L'EXERCICE 2020 - BUDGET PRINCIPAL**

**Le Conseil Municipal**  
Après en avoir délibéré

**Adopte à l'unanimité** le budget primitif présenté par Monsieur le Maire pour l'exercice 2020 qui s'équilibre en recettes et dépenses aux sommes de 1.948.383,12 € pour la section de fonctionnement et de 1.797.625,96 € pour la section d'investissement.

**BUDGET PRIMITIF DE L'EXERCICE 2020 - BUDGET FORET**

**Le Conseil Municipal**  
Après en avoir délibéré

**Adopte à l'unanimité** le budget primitif présenté par Monsieur le Maire pour l'exercice 2020 qui s'équilibre en recettes et dépenses aux sommes de 284.126,60 € pour la section de fonctionnement et de 39.997,04 € pour la section d'investissement.

**TAUX D'IMPOSITION 2020**

**Le Conseil Municipal**  
Après en avoir délibéré  
**A l'unanimité**

**Décide** de maintenir le taux des trois taxes locales directes qui s'établissent comme suit :

- 15,20 % pour la taxe d'habitation
- 9,77 % pour le foncier bâti
- 49,86 % pour le foncier non bâti

## **RIFSEEP (REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL)**

**Le Maire fait part au Conseil Municipal** 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 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,
- Adjoint administratifs,
- Adjoint du patrimoine,
- Adjoint 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'INDEMNITE DE FONCTIONS, SUJETIONS ET EXPERTISE (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 sera maintenue intégralement en cas de congé de maternité, de paternité, pour adoption.

L'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire, de congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, pour accident de service, pour maladie professionnelle.

En revanche, l'IFSE sera suspendue à partir du 16<sup>ème</sup> jour à raison d'1/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire.

Le calcul tient compte du délai de carence par congé de maladie ordinaire et 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 :
  - Niveau hiérarchique
  - Nombre de collaborateurs encadrés (direct et fonctionnel)
  - Type de collaborateurs encadrés (direct et fonctionnel)
  - Niveau d'encadrement ou de coordination
  - Niveau de responsabilité liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique)
  - Niveau d'influence sur les résultats collectifs
  - Gestion de projets
  - Délégation de signature
- De la technicité, de l'expertise, de l'expérience ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
  - Connaissance requise
  - Technicité / Niveau de difficulté
  - Champ d'application
  - Diplôme
  - Détenir une certification
  - Autonomie
  - Rareté de l'expertise
  - Influence et motivation d'autrui
- 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)
- Risques (poussières, bruits, port de charges lourdes, vibrations mécaniques, postures pénibles, odeurs)
- 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>
<i>A1</i>	<i>Attaché</i>	<i>DGS</i>	<i>9 372 €</i>
<i>B1</i>	<i>Rédacteur</i>	<i>Responsable comptable et gestionnaire administratif</i>	<i>5 164 €</i>
<i>C1</i>	<i>Adjoint technique</i>	<i>Responsable du service technique</i>	<i>5 040 €</i>
<i>C1</i>	<i>Adjoint du patrimoine</i>	<i>Responsable de la médiathèque</i>	<i>2 268 €</i>
<i>C2</i>	<i>Adjoint technique</i>	<i>Agent des espaces verts</i>	<i>2 160 €</i>
<i>C2</i>	<i>Adjoint technique</i>	<i>Ouvrier polyvalent des services techniques</i>	<i>2 160 €</i>
<i>C2</i>	<i>Adjoint technique</i>	<i>Agent d'accueil et de gestion des salles</i>	<i>2 160 €</i>
<i>C2</i>	<i>Adjoint du patrimoine</i>	<i>Agent de la médiathèque</i>	<i>2 160 €</i>
<i>C2</i>	<i>Adjoint administratif</i>	<i>Agent en charge de l'urbanisme</i>	<i>2 160 €</i>
<i>C2</i>	<i>Adjoint administratif</i>	<i>Agent d'accueil et agent administratif</i>	<i>2 160 €</i>
<i>C2</i>	<i>Adjoint administratif</i>	<i>Agent d'accueil</i>	<i>2 160 €</i>
<i>C3</i>	<i>ATSEM</i>	<i>ATSEM</i>	<i>2 052 €</i>
<i>C3</i>	<i>Adjoint technique</i>	<i>Agent d'entretien</i>	<i>2 052 €</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 :

- Expérience dans le domaine d'activité (le nombre d'années dans la fonction) ;
- 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.

<i>GROUPE</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Plafond Fonction (= 85% du montant maximum annuel de l'IFSE)</i>	<i>Plafond Expertise (= 15 % du montant maximum annuel de l'IFSE)</i>
<i>A1</i>	<i>Attaché</i>	<i>DGS</i>	<i>7 966 €</i>	<i>1 406 €</i>
<i>B1</i>	<i>Rédacteur</i>	<i>Responsable comptable et gestionnaire administratif</i>	<i>4 389 €</i>	<i>775 €</i>
<i>C1</i>	<i>Adjoint technique</i>	<i>Responsable du service technique</i>	<i>4 284 €</i>	<i>756 €</i>
<i>C1</i>	<i>Adjoint du patrimoine</i>	<i>Responsable de la médiathèque</i>	<i>1 928 €</i>	<i>340 €</i>
<i>C2</i>	<i>Adjoint technique</i>	<i>Agent des espaces verts</i>	<i>1 836 €</i>	<i>324 €</i>
<i>C2</i>	<i>Adjoint technique</i>	<i>Ouvrier polyvalent des services techniques</i>	<i>1 836 €</i>	<i>324 €</i>
<i>C2</i>	<i>Adjoint technique</i>	<i>Agent d'accueil et de gestion des salles</i>	<i>1 836 €</i>	<i>324 €</i>
<i>C2</i>	<i>Adjoint du patrimoine</i>	<i>Agent de la médiathèque</i>	<i>1 836 €</i>	<i>324 €</i>
<i>C2</i>	<i>Adjoint administratif</i>	<i>Agent en charge de l'urbanisme</i>	<i>1 836 €</i>	<i>324 €</i>
<i>C2</i>	<i>Adjoint administratif</i>	<i>Agent d'accueil et agent administratif</i>	<i>1 836 €</i>	<i>324 €</i>
<i>C2</i>	<i>Adjoint administratif</i>	<i>Agent d'accueil</i>	<i>1 836 €</i>	<i>324 €</i>
<i>C3</i>	<i>ATSEM</i>	<i>ATSEM</i>	<i>1 744 €</i>	<i>308 €</i>
<i>C3</i>	<i>Adjoint technique</i>	<i>Agent d'entretien</i>	<i>1 744 €</i>	<i>308 €</i>

*Les montants indiqués constituent des plafonds maximums et font référence à une cotation fonction de 140 points (cf. Annexe 1) et à une cotation expertise individuelle de 50 points (cf. Annexe 2).*

## LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (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**.

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

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 sera maintenu intégralement en cas de congé de maternité, de paternité, pour adoption.

Le CIA suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire, de congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, pour accident de service, pour maladie professionnelle.

En revanche, le CIA sera suspendu à partir du 16<sup>ème</sup> jour à raison d'1/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire.

Le calcul tient compte du délai de carence par congé de maladie ordinaire et 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 ;*
- *Compétences professionnelles et techniques ;*
- *Qualités relationnelles ;*
- *Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.*

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

GROUPES	Cadres d'emplois concernés	Fonctions	Montants maximums annuels complément indemnitaire
A1	Attaché	DGS	14 058 €
B1	Rédacteur	Responsable comptable et gestionnaire administratif	7 745 €
C1	Adjoint technique	Responsable du service technique	7 560 €
C1	Adjoint du patrimoine	Responsable de la médiathèque	3 402 €
C2	Adjoint technique	Agent des espaces verts	3 240 €
C2	Adjoint technique	Ouvrier polyvalent des services techniques	3 240 €
C2	Adjoint administratif	Agent d'accueil et de gestion des salles	3 240 €
C2	Adjoint du patrimoine	Agent de la médiathèque	3 240 €
C2	Adjoint administratif	Agent en charge de l'urbanisme	3 240 €
C2	Adjoint administratif	Agent d'accueil et agent administratif	3 240 €
C2	Adjoint administratif	Agent d'accueil	3 240 €
C3	ATSEM	ATSEM	3 078 €
C3	Adjoint technique	Agent d'entretien	3 078 €

*Les montants individuels sont attribués par l'autorité territoriale, dans le respect des fourchettes d'attribution présentées en Annexe 3. La part de la prime n'est pas corrélée à une valeur de point.*

## Le Conseil Municipal

### 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<sup>er</sup> 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 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage 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 13 février 2020 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.

**Décide :**

- D'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- D'instaurer le complément indemnitaire annuel dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du 1<sup>er</sup> avril 2020.
- 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.
- D'autoriser le Maire à signer tout acte afférent à ce dossier.

## Annexe 1 : Tableau de cotation fonctions

OUTIL DE COTATION - MAIRIE DE LA BROQUE					
Indicateur	echelle d'évaluation				
Niveau hiérarchique	DGS	Responsable	Agent avec technicité particulière	Agent d'exécution	
10	10	9	7	6	
Nbr de collaborateurs encadrés (direct et fonctionnel)	0	1 à 9	10 à 30		
5	0	3	5		
Type de collaborateurs encadrés (direct et fonctionnel)	Responsable	Agent avec technicité particulière	Agent d'exécution	sans	
3	1	1	1	0	
Niveau d'encadrement ou de coordination	Stratégique	important	intermédiaire	sans	
5	5	4	3	1	
Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique...)	Stratégique	important	intermédiaire	faible	
5	5	4	3	1	
Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Stratégique	important	intermédiaire	faible	
5	5	4	3	1	
Gestion de projets	oui	non			
5	5	0			
Délégation de signature	oui	non			
1	1	0			
<b>39</b>					<b>S/s Total</b>

Indicateur	echelle d'évaluation				
Connaissance requise	maîtrise	expertise			
5	3	5			
Technicité / niveau de difficulté	Exécution	Conseil/ interprétation	Arbitrage/ décision		
6	1	3	6		
champ d'application	monométier/ monosectoriel	Polymétier/ polysectoriel/diversité domaines de Cptc			
2	1	2			
diplôme	I (BAC +5)	II (BAC +3)	III (BAC +2)	IV (BAC)	V (CAP / BEP)
5	5	4	3	2	1
Détenir une certification	oui	non			
2	2	0			
autonomie	restreinte	encadrée	large		
5	2	3	5		
rareté de l'expertise	oui	non			
2	2	0			
Influence et motivation d'autrui	Forte	Faible			
5	5	3			
<b>32</b>					<b>S/s Total</b>

Indicateur	echelle d'évaluation				
Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)	Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Prestataires extérieurs	Agents d'autres services
10	2	2	2	2	2
impact sur l'image de la collectivité	immédiat	différé			
4	4				
risque d'agression physique	modéré	élevé			
3	1	3			
risque d'agression verbale	modéré	élevé			
3	1	3			
Exposition aux risques de contagion(s)	faible	modéré	élevé		
5	1	3	5		
Risques (poussières, bruits, port de charges lourdes, vibrations mécaniques, postures pénibles, odeurs)	très grave	grave	légère		
8	8	5	1		
variabilité des horaires	fréquente	ponctuelle	rare		
5	5	3	1		
horaires décalés	régulier	ponctuel	rare		
5	5	2	1		
contraintes météorologiques	fortes	faibles	sans objet		
3	3	1	0		
travail posté	oui	non			
3	3	0			
liberté pose congés	encadrée	restreinte	imposée		
3	1	2	3		
obligation d'assister aux instances	rare	ponctuelle	récurrente	sans	
4	1	2	4	0	
engagement de la responsabilité financière	élevé	modéré	faible	sans	
5	5	2	1	0	
engagement de la responsabilité juridique	élevé	modéré	faible	sans	
5	5	2	1	0	
Actualisation des connaissances	indispensable	nécessaire	encouragée		
3	3	2	1		
<b>69</b>					<b>S/s Total</b>

maxi

140

TOTAL  
cotation du  
poste

## Annexe 2 : Tableau de cotation expertise individuelle

<b>PRISE EN COMPTE DE L'EXPERTISE (EXPERIENCE PROFESSIONNELLE)</b>						
<b>MAIRIE DE LA BROQUE</b>						
	Indicateur	Echelle d'évaluation				
<b>Prise en compte de l'expérience professionnelle</b> <i>(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)</i>	<b>Expérience dans le domaine d'activité</b>	<b>0</b>	<b>1 à 3 ans</b>	<b>3 à 6 ans</b>	<b>6 à 10 ans</b>	<b>&gt; 10 ans</b>
	<i>15</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>5</i>	<i>10</i>	<i>15</i>
	<b>Expérience dans d'autres domaines</b>	<b>faible</b>	<b>diversifiée</b>	<b>diversifiée avec compétences transférables</b>	<b>non évaluable</b>	
	<i>5</i>	<i>1</i>	<i>3</i>	<i>5</i>	<i>0</i>	
	<b>Connaissance de l'environnement de travail</b>	<b>basique</b>	<b>courant</b>	<b>approfondi</b>	<b>non évaluable</b>	
	<i>5</i>	<i>1</i>	<i>3</i>	<i>5</i>	<i>0</i>	
	<b>Capacité à exploiter les acquis de l'expérience</b>	<b>notions</b>	<b>opérationnel</b>	<b>maîtrise</b>	<b>expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)</b>	<b>non évaluable</b>
	<i>10</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>5</i>	<i>10</i>	<i>0</i>
	<b>Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies</b>	<b>notions</b>	<b>opérationnel</b>	<b>maîtrise</b>	<b>expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)</b>	<b>non évaluable</b>
	<i>10</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>5</i>	<i>10</i>	<i>0</i>
	<b>Capacité à exercer les activités de la fonction</b>	<b>supérieur aux attentes</b>	<b>conforme aux attentes</b>	<b>inférieur aux attentes</b>	<b>très inférieur aux attentes</b>	<b>non évaluable</b>
<i>5</i>	<i>5</i>	<i>1</i>	<i>-10</i>	<i>-25</i>	<i>0</i>	
<b>50</b>						<b>TOTAL</b>

### Annexe 3 : 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

Barème	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	2 points
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	3 points
Comportement très satisfaisant / Expertise de la compétence	5 / 10 points

**Part de la prime Catégorie A – Groupe A1 – Fonction de « DGS ».**

0 à 85 points : de 0 € à 10 500 €

86 à 100 points : de 10 501 € à 14 058 €

**Part de la prime Catégorie B – Groupe B1 – Fonction de « Responsable comptable et gestionnaire administratif ».**

0 à 85 points : de 0 € à 5 800 €

86 à 100 points : de 5 801 € à 7 745 €

**Part de la prime Catégorie C – Groupe C1 – Fonction de « Responsable du service technique ».**

0 à 85 points : de 0 € à 5 670 €

86 à 100 points : de 5 671 € à 7 560 €

**Part de la prime Catégorie C – Groupe C1 – Fonction de « Responsable de la médiathèque ».**

0 à 85 points : de 0 € à 2 550 €

86 à 100 points : de 2 551 € à 3 402 €

**Part de la prime Catégorie C – Groupe C2 – Fonctions d' « Agent des espaces verts », d' « Ouvrier polyvalent des services techniques », d' « Agent d'accueil et de gestion des salles » ; d' « Agent de la médiathèque » ; d' « Agent en charge de l'urbanisme » ; d' « Agent d'accueil et agent administratif » ; « Agent d'accueil ».**

0 à 85 points : de 0 € à 2 430 €

86 à 100 points : de 2 431 € à 3 240 €

**Part de la prime Catégorie C – Groupe C3 – Fonctions d' « ATSEM » et d' « Agent d'entretien ».**

0 à 85 points : de 0 € à 2 300 €

86 à 100 points : de 2 301 € à 3 078 €

Les montants individuels sont attribués par l'autorité territoriale, dans le respect des fourchettes d'attribution présentées ci-dessus et du plafond maximum défini par fonction dans le cadre du CIA. La part de la prime n'est pas corrélée à une valeur de point.

**ACQUISITION DE TERRAINS**

**Le Maire fait part au Conseil Municipal** que les propriétaires ci-dessous référencés proposent de céder à la collectivité leurs terrains situés dans différents secteurs :

SAFER, Maison de l'agriculture, 2 rue de Rome BP 80036 67130 STRASBOURG :

Section 11 n°368 de 19a48

Section 32 n°33 de 7a92

Soit une contenance totale de 27a40 pour un montant de 1.334 €

M. MELOT Henry, 1 Grand rue 67130 WISCHES :

Section 17 n°44 de 5a05

Section 34 n°41 de 15a40

Soit une contenance totale de 20a45 pour un montant de 511 € soit 25 € l'are

Section 34 n°64 de 15a97

Pour un montant restant à évaluer.

M. HILPIPRE Claude-Etienne et HILPIPRE Rémy, 4 rue Julien Coquement 77590 BOIS LE ROI et Appt ET 02 0010 A ROMESCHET L 7364 BOFFERDANGE LUXEMBOURG :

Section 30 n°5 de 27a29

Pour un montant de 682 € soit 25 € l'are

**Le Conseil Municipal**  
**Après en avoir délibéré**  
**A l'unanimité**

**Réaffirme** le principe de l'acquisition des terrains situés en zones N et NP au prix de 25 € l'are.

**Décide** de procéder à l'estimation des parcelles si nécessaire.

**Charge** le Maire de négocier ces affaires et l'autorise à signer toutes pièces y afférentes.

**SIGNATURE DES PRESENTS**

Jean-Bernard PANNEKOECKE

Patricia CASNER

Pierre MATHIOT

Christiane CUNY

Alain JANEL

Philippe PFISTER

Raymond KLUGHERTZ

Jean-Claude BIRCKER

Patrick BEIN

Violette BAILLY

Denis BETSCH

Marc BEILL

Evelyne FERRY

Cécile CHARLIER

Patrick BANZET

Pascale MATHIOT

Nathalie HAMM

Isabelle VERLET

Olivier MANGEL

Claudine DELLENBACH

Karima RENAUD