

République Française
Département du BAS-RHIN
COMMUNE DE SILTZHEIM

PROCÈS VERBAL DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

**Séance du 14 décembre 2016
à 18h00 en salle du conseil de la mairie de SILTZHEIM**

Convocation en date du 08 décembre 2016

- **PRÉSENTS :**
 - Maire et Président de Séance: M. SCHMITT Sébastien.
 - Adjoint au Maire : MM. WERGUET Bertrand, MULLER Victor, Mme SCHORP Suzanne (*élue secrétaire de séance*), M. STEIN Richard.
 - Conseillers Municipaux : Mmes ALBRECHT Frédérique, DIEFFENTHALER Vèrène, JEANNOT Rachel, LOBERMAYER Séverine, MM. FISCHER Stéphane, KISTNER Yves, SCHISSLER Jean-Luc.
- **ABSENTS EXCUSÉS :** /.
- **ABSENTS EXCUSÉS AYANT DONNÉS POUVOIRS :**
 - Mme GREFF Hildegard à M. STEIN Richard,
 - M. SCHMITT Roland à Mme SCHORP Suzanne.
- **ABSENTS NON EXCUSÉS :** Mme GAMBS Valérie.

Membres en exercice: **15** Membres présents : **12** Membres absents : **3** Pouvoirs : **2**

ORDRE DU JOUR

- 1-Révision du Plan Local d'Urbanisme :** sélection du prestataire en charge de l'étude.
- 2-Personnel communal :** mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) pour les agents relevant de la filière administrative.
- 3-Vie associative :** subventions de fonctionnement aux associations communales.
- 4-Divers.**

OUVERTURE DE LA SÉANCE.

Conformément à l'article L.2121-17 du Code Général des Collectivités Territoriales, le quorum étant atteint avec la majorité des membres en exercice présents, **M. le Maire déclare la séance du Conseil Municipal ouverte à 18h10.**

ÉLECTION DU SECRÉTAIRE DE SÉANCE.

Conformément à l'article L.2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales ;

Le Conseil Municipal,

- **À l'unanimité :**
- **Mme SCHORP Suzanne ne participant pas au vote,**

DÉSIGNE Mme SCHORP Suzanne comme secrétaire de séance.

APPROBATION DU COMPTE-RENDU DE LA SÉANCE PRÉCÉDENTE (SÉANCE DU 02 NOVEMBRE 2016).

M. le Maire soumet le compte-rendu à l'approbation du Conseil Municipal :

Le Conseil Municipal,

➤ **À l'unanimité :**

APPROUVE le compte rendu de la séance du 02 novembre 2016.

1-RÉVISION DU PLAN LOCAL D'URBANISME : SÉLECTION DU PRESTATAIRE EN CHARGE DE L'ÉTUDE.

VU l'ordonnance n° 2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés public ;
VU le décret n° 2016-360 du 25 mars 2016 relatif aux marchés publics ;
VU la délibération n°2015-036 prescrivant la révision du Plan Local d'Urbanisme (PLU) ;
VU la délibération n°2016-026 précisant les motivations et objectifs locaux poursuivis par la révision ;
VU les crédits disponibles au Budget Primitif 2016, opération n°177 *Révision du PLU* ;
VU la consultation menée dans le cadre d'un Marché à Procédure Adapté (MAPA), suite à avis d'appel à la concurrence publié le 12 juillet 2016 ;
VU les offres communiquées par les bureaux d'études ÉCOLOR de FÉNÉTRANGE (57), OTE d'ILLKIRCH (67), PRAGMA-SCF de GOERSDORF (67) et GUELLES ET FUCHS de FORBACH (57) et déclarée conforme par la Commission d'Appel d'Offres ;
VU la procédure de négociation menée avec les deux offres les mieux notées (ECOLOR et OTE d'ILLKIRCH) ;
VU l'avis de la Commission d'Appel d'Offres en date du 13 octobre 2016 ;

❖ **ATTRIBUTION DU MARCHÉ**

Le Conseil Municipal,

➤ **À l'unanimité :**

DÉCIDE de suivre l'avis de la Commission d'Appel d'Offres et de retenir l'offre la plus pertinente au vu des critères de notation définis dans le Règlement de Consultation (clef de calcul suivante : 10 % délais, 70 % méthodologie, 20 % prix).

DÉCIDE de retenir l'offre du bureau d'études ÉCOLOR de FÉNÉTRANGE (57), pour un montant de 24 473,85 € HT soit 29 368,62 € TTC (incluant toutes les options considérées au Cahier des Charges de la consultation).

PRÉCISE que cette offre se décompose comme suit, conformément au Cahier des Charges de la consultation :

-Elaboration du Plan Local d'Urbanisme en 4 phases (analyse/diagnostic, définition du projet, mise en forme du PLU, élaboration finale et concertation)

-Evaluation environnementale au cas par cas (dossiers CDPENAF-TECAL, consommation foncière)

PRÉCISE que les frais de reproduction sont intégrés au coût de la prestation, ainsi que la réalisation d'une exposition en mairie à destination des administrés. L'organisation d'éventuelles réunions de travail en sus du planning prévisionnel ne sera pas facturée.

PRÉCISE que le bureau d'étude assurera tout au long de la procédure une mission d'appui juridique et technique renforcé à destination des services municipaux.

AUTORISE M. le Maire à signer le marché public précité.

DIT que les crédits nécessaires seront repris au Budget Primitif de l'exercice 2017 à l'opération n°177 *Révision du PLU*, compte 202 *document d'urbanisme*.

❖ DEMANDES DE SUBVENTIONS

Le Conseil Municipal,

➤ **À l'unanimité :**

SOLLICITE une participation financière de l'État dans le cadre du concours particulier créé au sein de la Dotation Générale de Décentralisation de l'exercice 2017 au titre de l'établissement et de la mise en œuvre des documents d'urbanisme.

SOLLICITE une participation financière du Département du Bas-Rhin dans le cadre de son dispositif d'aide à la réalisation de document d'urbanisme.

AUTORISE M. le Maire à entreprendre toute les démarches nécessaires à l'attribution des subventions précitées.

2-PERSONNEL COMMUNAL : MISE EN PLACE DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) POUR LES AGENTS RELEVANT DE LA FILIÈRE ADMINISTRATIVE.

La commune accorde à ses agents un régime indemnitaire en complément du traitement de base. Le régime indemnitaire se définit comme un complément de rémunération facultatif. Il se distingue des autres éléments de rémunération obligatoires que sont le traitement indiciaire, éventuellement le supplément familial de traitement, l'indemnité de résidence et la nouvelle bonification indiciaire.

Ce régime est fixé par délibération du Conseil Municipal tel que prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 sur la base de respect du principe de parité entre les autres fonctions publiques. Les collectivités territoriales ne peuvent attribuer à leurs agents des rémunérations qui excéderaient celles auxquelles peuvent prétendre les agents de l'État occupant des fonctions ou ayant des qualifications équivalentes.

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a instauré dans la fonction publique de l'Etat un nouveau régime indemnitaire, dans un souci d'homogénéisation et de simplification des régimes indemnitaires existants, ce dispositif ayant vocation à les remplacer. Le nouveau régime indemnitaire est applicable au plus tard à l'ensemble des fonctionnaires de l'Etat à compter du 1^{er} janvier 2017 : ce Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) est transposable à la fonction publique territoriale.

Celui-ci prive de bases légales les délibérations existantes des collectivités locales sans toutefois les rendre caduques. Elles restent applicables mais il appartient aux assemblées locales de modifier le régime indemnitaire existant afin de se mettre en conformité avec le nouveau dispositif dans un délai raisonnable.

Le RIFSEEP se compose de deux parts :

- une Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSE) ;*
- un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) facultatif, tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, tels que définis pour l'entretien professionnel.*

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et à 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.

Les textes relatifs à la filière technique de la Fonction Publique Territoriale n'ayant pas encore été publiés à ce jour, M. le Maire invitera l'assemblée délibérante à se prononcer sur l'instauration du RIFSEEP pour les agents relevant de la filière technique dès que les éléments réglementaires auront été portés à la connaissance de la collectivité (prise d'une délibération ultérieure).

La présente délibération ne concerne par conséquent que le régime indemnitaire applicable aux agents de la collectivité relevant de la filière administrative de la Fonction Publique Territoriale.

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 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88 ;

VU le décret n° 91-875 du 06 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ;

VU le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

VU le 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'État ;

VU le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

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'État ;

VU l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État 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'État ;

VU la circulaire NOR : RDFS1427139C du 05 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;

VU l'avis du Comité Technique en date du 21 novembre 2016 relatif à la mise en place des 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 ;

VU la délibération n°2015-051 du 11 décembre 2016 portant révision du régime indemnitaire des agents de la collectivité ;

VU le tableau des effectifs ;

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 ;

❖ L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (IFSE) :

1-Principe

L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose d'une part

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

Cette indemnité est liée au poste et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

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

2-Instauration du dispositif et bénéficiaires

L'Indemnité de Fonctions, de sujétions et d'expertise (ISFE) est instaurée, dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'État, aux profits des :

- agents stagiaires et titulaires de la collectivité,
- agents contractuels de droit public.

Les agents de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

3-Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

Le montant de l'IFSE 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.

▪ Part fonctionnelle

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 :
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :

Tous ces critères sont développés dans l'annexe 1 avec une cotation sur 130 points.

CADRE D'EMPLOI DES RÉDACTEURS TERRITORIAUX			
GROUPES DE FONCTION	EMPLOIS	PLANCHER ANNUEL	PLAFOND ANNUEL
Groupe B1	Secrétaire de mairie	0 €	12 000,00 €
Groupe B2	Fonctions d'expertise	0 €	2 000,00 €

CADRE D'EMPLOI DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX			
GROUPES DE FONCTION	EMPLOIS	PLANCHER ANNUEL	PLAFOND ANNUEL
Groupe C1	Secrétaire de mairie	0 €	11 340,00 €
Groupe C2	Gestion/contact avec les usagers	0 €	2 000,00 €

▪ **L'expérience professionnelle**

Le montant de l'IFSE pourra être modulé en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants, développés dans l'annexe 1 :

- Expérience dans le domaine d'activité ;
- Expérience dans d'autres domaines ;
- Connaissance de l'environnement de travail ;
- Capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

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 = 2% de majoration.

4-Conditions de réexamen du montant de l'IFSE

Le montant annuel attribué à l'agent fera 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.

5-Modalités de maintien ou de suppression :

L'IFSE sera maintenue en totalité durant :

- les périodes de congés annuels,
- pour les autorisations exceptionnelles d'absence.

L'IFSE sera maintenue dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire en cas :

- de maladie ordinaire,
- d'accident de service,
- de maladie professionnelle,
- de congé de maternité, de paternité et d'adoption.

L'IFSE sera supprimée en cas :

- de congé pour longue maladie,
- de congé de longue durée.

6-Périodicité de versement :

L'IFSE sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

7-Attribution individuelle des montants :

Le montant sera proratisé en fonction de la quotité de temps de travail. L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les modalités et critères définis ci-dessus et fera l'objet d'un arrêté.

L'IFSE est exclusive de toute autre indemnité liée aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

❖ LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) :

1-Principe

Il est proposé d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de **leur engagement professionnel et leur manière de servir** en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

2-Instauration du dispositif et bénéficiaires

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) est instauré, dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'État, aux profits des :

- agents stagiaires et titulaires de la collectivité,
- agents contractuels de droit public.

Les agents de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

3-Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima

Chaque part du CIA correspond à un montant fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicable aux fonctionnaires de l'État. Chaque cadre d'emploi repris ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

CADRE D'EMPLOI DES RÉDACTEURS TERRITORIAUX		
GROUPES DE FONCTION	EMPLOIS	Montant maximal annuel
Groupe B1	Secrétaire de mairie	1 440,00 €
Groupe B2	Fonctions d'expertise	240,00 €

CADRE D'EMPLOI DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		
GROUPES DE FONCTION	EMPLOIS	Montant maximal annuel
Groupe C1	Secrétaire de mairie	1 134,00 €
Groupe C2	Gestion/contact avec les usagers	240,00 €

4-Modalités de maintien ou de suppression :

Le CIA sera maintenu en totalité durant :

- les périodes de congés annuels,
- pour les autorisations exceptionnelles d'absence.

Le CIA sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire en cas :

- de maladie ordinaire,
- d'accident de service,
- de maladie professionnelle,
- de congé de maternité, de paternité et d'adoption.

Le CIA sera supprimé en cas :

- de congé pour longue maladie,
- de congé de longue durée.

5-Périodicité de versement

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement en deux fractions et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. La première fraction sera versée au 30 juin, la seconde au 31 décembre.

6-Attribution individuelle des montants :

Le montant sera proratisé en fonction de la quotité de temps de travail.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les critères suivants :

- Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs,
- Les compétences professionnelles et techniques,
- Qualités relationnelles,
- Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau.

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir. Cette part sera revue annuellement à l'issue des entretiens professionnels et sur la base du barème de notation détaillé dans l'annexe 2 à la présente délibération.

❖ **MAINTIEN DES MONTANTS DU RÉGIME INDEMNITAIRE ANTÉRIEUR**

Le montant des primes concernant le régime indemnitaire antérieur au déploiement du RIFSEEP est garanti aux personnels qui en disposaient, sur la base de la délibération du 11 décembre 2015. 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.

❖ **VALIDATION DES DISPOSITIFS DE L'IFSE et du CIA :**

Le Conseil Municipal,

➤ **À l'unanimité :**

DÉCIDE d'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus.

DÉCIDE d'instaurer le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus.

AUTORISE M. le Maire 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.

AUTORISE M. le Maire à moduler les primes au vu de l'absentéisme, selon les modalités prévues ci-dessus.

PRÉCISE que le montant d'une ou des deux parts de la prime peut être nul (montant plancher).

DÉCIDE que les dispositions de la présente délibération prendront effet **au 1^{er} janvier 2017 au profit des agents relevant de la filière administrative** de la Fonction Publique Territoriale.

DÉCIDE que les crédits correspondants seront repris et inscrits au Budget Primitif 2017 et suivants.

CONFIRME qu'une **délibération complémentaire sera prise dès que possible afin de statuer sur le régime indemnitaire des agents de la collectivité relevant de la filière technique** de la Fonction Publique Territoriale (cadre réglementaire non définis à ce jour).

❖ **ANNEXE 1 : GRILLE DE RÉPARTITION DES EMPLOIS DE LA COLLECTIVITÉ PAR GROUPES DE FONCTIONS**

Catégorie hiérarchique du poste	Indicateur	Notes
---------------------------------	------------	-------

Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique	<i>il s'agit du niveau du poste dans l'organigramme. Le nombre de niveaux et les points sont adaptables à votre propre organisation</i>
	5 points	
	Nbr de collaborateurs (encadrés directement)	<i>il s'agit des agents directement sous sa responsabilité</i>
	4 points	
	Type de collaborateurs encadrés	
	4 points	
	Niveau d'encadrement	<i>niveau de responsabilité du poste en terme d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement)</i>
	4 points	
	Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	
	4 points	
	Niveau d'influence sur les résultats collectifs	<i>influence du poste sur les résultats de son collectif de travail</i>
3 points		
Délégation de signature	<i>le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature (oui/non)</i>	
1 point		
Total : 25 points		
Technicité, expertise, expérience, qualifications	Connaissance requise	<i>niveau attendu sur le poste (ex : un DGS étant généraliste, une simple maîtrise est attendue, car il s'appuie sur des experts pour les sujets pointus)</i>
	4 points	
	Technicité / niveau de difficulté	<i>niveau de technicité du poste</i>
	5 points	
	Champ d'application	<i>si le poste correspond à un métier existant dans le répertoire CNFPT, alors "monométier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "plurimétiers"</i>
	4 points	
	Diplôme	<i>niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste</i>
	5 points	
Certification	<i>le poste nécessite-t-il une certification? (ex : permis CACES, habilitation électrique, habilitation HACCP, certification qualité....)</i>	
1 point		

	Autonomie	<i>degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste)</i>
	5 points	
	Influence/motivation d'autrui	<i>niveau d'influence du poste sur les autres agents de la structure</i>
	3 points	
	Rareté de l'expertise	<i>il s'agit ici de la valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi</i>
	1 point	
	Total : 28 points	
<p style="text-align: center;">Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.</p> <p><i>Issues de la fiche de poste et du document unique.</i></p>	Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)	<i>c'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points</i>
	5 points	
	Contact avec publics difficiles	
	3 points	
	Impact sur l'image de la collectivité	<i>impact du poste sur l'image de la collectivité (ex : un poste en contact direct avec le public a potentiellement un impact immédiat car visible)</i>
	3 points	
	Risque d'agression physique	
	5 points	
	Risque d'agression verbale	
	3 points	
	Exposition aux risques de contagion(s)	
	5 points	
	Risque de blessure	
	10 points	
	Itinérance/déplacements	<i>uniquement hors de la résidence administrative</i>
	5 points	
	Variabilité des horaires	
7 points		
Horaires décalés		
5 points		
Contraintes météorologiques		
3 points		
Travail posté	<i>valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement (ex : agent d'accueil)</i>	
2 points		

	Liberté pose congés	<i>il s'agit d'analyser l'encadrement de la pose des congés en fonction des contraintes du poste (ex : gestionnaire paie, ATSEM, policier municipal lors de manifestations municipales)</i>
	2 points	
	Obligation d'assister aux instances	<i>instances diverses : Conseils municipaux/d'administration, bureaux, CAP, CT, CHSCT, Conseils d'école....)</i>
	2 points	
	Engagement de la responsabilité financière	<i>capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité</i>
	3 points	
	Engagement de la responsabilité juridique	<i>capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité</i>
	3 points	
	Zone d'affectation	<i>éloignement géographique, zone urbaine sensible, difficultés d'accès</i>
3 points		
Actualisation des connaissances	<i>niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour (ex : pour un juriste marchés publics, indispensable vu les évolutions régulières de la réglementation)</i>	
3 points		
Total : 72 points		
<p style="text-align: center;">Valorisation contextuelle</p> <p><i>Ce critère complémentaire permet de valoriser des événements ou caractéristiques ponctuelles, contextuelles, qui ne sont pas par nature attachées au poste, mais peuvent évoluer d'un exercice sur l'autre</i></p>	Gestion de projets	<i>contribution à la gestion de projets sur un exercice</i>
	3 points	
	Tutorat	<i>valorisation des fonctions qui, sur une période considérée, sont chargées de former des stagiaires, des contrats aidés.... À ne pas confondre avec la NBI de maître d'apprentissage</i>
	1 point	
	Référent formateur	<i>sera identifié ici l'agent qui, sans nécessairement être le responsable hiérarchique, est celui qui est chargé de former les nouveaux collaborateurs du service</i>
1 point		
Total : 5 points		
	Expérience dans le domaine d'activité	<i>nombre d'années d'expérience sur le poste ou dans un poste similaire (niveau, domaine)</i>
4 points		

Prise en compte de l'expérience professionnelle <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>	Expérience dans d'autres domaines	toutes autres expériences professionnelles, salariées ou non, qui peuvent apporter un intérêt
	3 points	
	Connaissance de l'environnement de travail	<i>Environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial</i>
	5 points	
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	<i>mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure</i>
5 points		
Total : 17 points		
TOTAL GÉNÉRAL : 130 POINTS		

❖ **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 :

- 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 annuels.

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,

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 supérieure :

- Potentiel d'encadrement,
- Capacités d'expertise,
- Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs	
Ponctualité	Points .../3
Suivi des activités	Points .../3

Esprit d'initiative	Points .../3
Réalisation des objectifs	Points .../3
Compétences professionnelles et techniques	
Respect des directives, procédures, règlements intérieurs	Points .../3
Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service	Points .../3
Capacité à mettre en œuvre les spécificités des métiers	Points .../3
Qualité du travail	Points .../3
Qualités relationnelles	
Niveau relationnel	Points .../3
Capacité à travailler en équipe	Points .../3
Respect de l'organisation collective du travail	Points .../3
Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	
Potentiel d'encadrement	Points .../3
Capacités d'expertise	Points .../3
Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Points .../3
TOTAL	42 points

Barème	Attribution de points	Part de la prime
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point	0 à 15 points : 10 %
Comportement à améliorer / Compétences à développer	1 point	16 à 26 points : 50 %
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	2 points	27 à 36 points : 80 %
Comportement très satisfaisant / Expertise de la compétence	3 points	37 à 42 points : 100 %

3-VIE ASSOCIATIVE : SUBVENTIONS DE FONCTIONNEMENT AUX ASSOCIATIONS COMMUNALES.

VU la délibération du 18 mai 2010, définissant les conditions d'attribution des subventions annuelles de fonctionnement aux associations de la commune ;

VU la demande de subvention de fonctionnement formulée le 08 septembre 2016 par M. LEYENDECKER Alexandre, Président de l'association *Entente Neufgrange-Siltzheim* ;

VU le bilan comptable de la saison 2015/2016 de l'association communiqué à M. le Maire en date du 05 octobre 2016 ;

Le Conseil Municipal,

➤ **À l'unanimité :**

DÉCIDE d'attribuer une subvention de fonctionnement à l'association *Entente Neufgrange-Siltzheim* d'un montant de 300,00 €.

AUTORISE M. le Maire à émettre le mandat correspondant (sur l'exercice comptable 2017) au profit de l'association concernée.

DÉCIDE de reprendre cette dépense au Budget Primitif 2017 au compte 6574 *subventions de fonctionnement aux associations et autres personnes de droit privé*.

4-DIVERS.

M. le Maire informe le Conseil Municipal de la commande prochaine d'une cuisinière électrique afin de compléter l'équipement de la salle Charles Krayanoff.


M. le Maire informe l'assemblée délibérante de la pose prochaine de faux plafonds dans les locaux de l'ancienne école en raison de la vétusté de certains plafonds (concerne le local choral, la cuisine et le WC). Ces travaux seront réalisés en interne par l'agent technique communal.

Mme JEANNOT Rachel souhaite connaître la date de mis en place de la benne à déchets verts : M. le Maire précise que celle-ci sera mise en place au printemps 2017 : les modalités de mise à disposition seront évoquées et définies par cette assemblée début 2017.

Le Conseil Municipal est informé que le chantier d'insertion piloté par la CASC a terminé les travaux de pose d'une nouvelle clôture grillagée autour du stade municipal.

LEVÉE DE LA SÉANCE

L'ordre du jour étant épuisé, M. le Maire procède à la levée de la séance à 19h05.

Compte rendu sommaire affiché en mairie le 19 décembre 2016	Compte rendu sommaire affiché en mairie jusqu'au 18 janvier 2017	Pour extrait conforme à l'original Le Maire, Sébastien SCHMITT Certifiée exécutoire, Compte tenu de la publication et de la transmission au représentant de l'État, SILTZHEIM, le 19 décembre 2016 
--	---	--