

Nombre de conseillers : élus : 11 en fonction : 9 présents ou représentés : 6

Date de convocation : 13 décembre 2025

Membres Présents : BERTRAND Michel, HEBTING Anny, HERRMANN Pascal, HUNTZIGER Laurence, WILT Rose-Marie

Pouvoir : KNIPPER Thomas à HERRMANN Pascal

Absents excusés : BALTZER Yannis, BOUR Daniel, HUSSER Marcel

ORDRE DU JOUR :

- 1) Approbation de la dernière séance et désignation d'un secrétaire de séance
- 2) Mise en place du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel des agents
- 3) Protection sociale complémentaire des agents : risque santé
- 4) Modification de la durée hebdomadaire de service du poste d'adjoint technique principal
2^{ème} classe
- 5) Approbation des propositions d'évolutions statutaires du SDEA permettant d'intégrer la qualité d'établissement public territorial de bassin (EPTB) sur une portion de son territoire
- 6) Compte-rendu des délégations du Maire
- 7) Divers

1^{er} point à l'ordre du jour :

- Le Maire propose l'approbation du procès-verbal de la séance du 6 novembre 2025 qui est adopté à l'unanimité.
- Désignation d'un secrétaire de séance : Anny HEBTING

Adoptée à l'unanimité

Délibération n° DCM 2025-039**4. Fonction publique****4.5 Régime indemnitaire****2^e point à l'ordre du jour : Mise en place du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel des agents**

Sur rapport de Monsieur le Maire,

- Vu le code général des collectivités territoriales ;
- Vu le code général de la fonction publique et notamment ses articles L.712-1, L.714-4 et suivants,
- Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article L.714-4 du code général de la fonction publique ;
- Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime 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 du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat ;
- 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 ;
- 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 ;
- Vu 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 ;
- Vu 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 social territorial en date du 13 novembre 2025,

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, désigné sous l'acronyme « RIFSEEP » ;

Dans ce contexte, Monsieur le Maire expose les éléments suivants :

Le RIFSEEP se compose de deux parts :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (ci-après « IFSE ») ;
- et un complément indemnitaire annuel (ci-après « CIA ») tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir basé sur l'entretien professionnel.

ARTICLE 1 : LES BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP est versé aux fonctionnaires stagiaires et titulaires des cadres d'emplois suivants :

- Rédacteur ;
- Agent spécialisé des écoles maternelles (ATSEM) ;
- Adjoint technique.

Le RIFSEEP sera également versé aux agents contractuels de droit public.

Les vacataires et les agents contractuels de droit privé (apprentis, CAE...) ne peuvent bénéficier du RIFSEEP.

ARTICLE 2 : L'IFSE, PART LIEE A LA FONCTION

La part fonctionnelle de la prime sera versée selon la périodicité suivante : **mensuelle**, sur la base du montant annuel individuel attribué à l'agent.

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 et au vu 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 critères définis ci-dessous et fera obligatoirement 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.

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 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'emplois est réparti en groupes de fonctions à partir de critères professionnels tenant compte (voir annexe 1) :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, et des sous-critères suivants :
 - o Niveau hiérarchique ;
 - o Nombre de collaborateurs encadrés ;
 - o Type de collaborateurs encadrés ;
 - o Niveau d'encadrement ou de coordination ;
 - o Niveau de responsabilité lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...) ;
 - o Niveau d'influence sur les résultats collectifs (conseils aux élus) ;
 - o Délégation de signature.
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions et des sous-critères suivants :
 - o Connaissance requise ;
 - o Technicité/ niveau de difficulté ;
 - o Champ d'application ;
 - o Niveau de diplôme requis ;
 - o Certification/ habilitation.
 - o Autonomie ;
 - o Rareté de l'expertise ou du savoir-faire ;
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel, et des sous-critères suivants :
 - o Relations externes / internes ;
 - o Impact sur l'image de la collectivité ;
 - o Risque d'agression physique ;
 - o Risque d'agression verbale ;
 - o Exposition aux risques de contagion ;
 - o Risque de blessure ;
 - o Variabilité des horaires ;
 - o Sujétions horaires/ horaires décalés ;
 - o Contraintes météorologiques ;
 - o Permanence physique ou téléphonique/ travail posté ;
 - o Liberté de pose des congés ;
 - o Obligation d'assister aux instances ;
 - o Attention portée à la dépense publique dans la réalisation des activités du poste et engagement financier ;
 - o Attention portée à l'engagement juridique ;
 - o Actualisation des connaissances ;
 - o Assistant de prévention.

b) L'expérience professionnelle

Le montant de l'IFSE pourra être modulé en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants, développés dans l'annexe (voir annexe 2) :

- o Expérience dans le domaine d'activité ;
- o Expérience dans d'autres domaines ;

- Connaissance de l'environnement de travail ;
- Capacité à exploiter les acquis de l'expérience ;
- Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies ;
- Capacité d'adaptation (aux nouvelles technologies, au changement, aux nouvelles méthodes de travail) ;
- Niveau de diplôme de l'agent ;
- Volonté de se former, d'évoluer et d'enrichir ses connaissances professionnelles.

ARTICLE 3 : LE CIA, PART LIEE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIERE DE SERVIR

Le complément indemnitaire est versé aux agents en fonction de leur engagement professionnel et de leur manière de servir, lesquels sont évalués chaque année après l'entretien professionnel.

Ce complément sera versé selon la périodicité suivante : **une fois par an au mois de décembre.**

Un agent quittant définitivement ses fonctions pour changer d'employeur, ou pour un départ à la retraite, au cours de l'année N :

- se verra attribuer l'intégralité de son CIA de l'année précédant son départ,
- se verra attribuer son CIA de l'année N à proportion de son temps de travail effectif et en fonction de sa manière de servir et des objectifs partiellement remplis et appréciés durant un entretien professionnel à réaliser avant son départ.

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 à temps non complet.

L'attribution individuelle sera décidée chaque année par l'autorité territoriale après l'entretien professionnel selon les critères définis ci-dessous et devra faire l'objet d'un arrêté. Les montants CIA ne sont pas reductibles automatiquement d'une année sur l'autre et peuvent être compris entre 0 et 100 % du montant maximal décidé par les élus.

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Les critères d'évaluation :

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- Réalisation des objectifs ;
- Qualité d'exécution des activités du poste : respect de la hiérarchie et des directives ;
- Qualité d'exécution des activités du poste : rigueur dans la réalisation ;
- Compétences professionnelles et techniques : capacité à s'organiser ;
- Compétences professionnelles et techniques : maîtrise des outils ;
- Compétences professionnelles et techniques : sens du service public ;
- Qualité relationnelle (capacité à travailler en équipe, partage de l'information, sens de la communication) ;
- Capacité d'encadrement, de coordination ou d'autonomie ;
- Tutorat (accompagnement stagiaire ou nouvel agent).

ARTICLE 4 : MODULATION DE L'IFSE ET DU CIA EN FONCTION DE L'INDISPONIBILITE PHYSIQUE DES AGENTS ET AUTRES CONGES**a) Congé de maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou congé pour adoption**

L'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, ou de congé pour adoption.

S'agissant du **CIA**, son montant individuel est fixé chaque année sur la base des constatations de l'entretien professionnel. Dans le cadre de cet entretien, il appartiendra à **l'évaluateur de tenir compte de l'impact du congé de maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou encore du congé pour adoption sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent**. Une proratisation du montant du CIA au temps de présence effective de l'agent sera appliquée, **avec un réajustement à la hausse ou à la baisse selon les résultats de l'entretien professionnel¹**.

b) Congé de longue maladie (CLM) et congé de grave maladie (CGM)

L'IFSE sera versée à hauteur de 33 % la première année de CLM ou de CGM et de 60 % la deuxième et troisième années.

S'agissant du **CIA**, son montant individuel est fixé chaque année sur la base des constatations de l'entretien professionnel. Dans le cadre de cet entretien, il appartient à **l'évaluateur de tenir compte de l'impact du CLM et du CGM sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent**. Une proratisation du montant du CIA au temps de présence effective de l'agent sera appliquée, avec un réajustement à la hausse ou à la baisse selon les résultats de l'entretien professionnel (voir note 1 en bas de page précédente).

En revanche, **si l'agent n'a pas du tout travaillé pendant toute une année ou sur une période trop courte pour pouvoir faire l'objet d'une appréciation, il ne pourra pas percevoir d'indemnités au titre du CIA**.

c) Congé de longue durée (CLD)

L'IFSE ne sera pas versée durant le congé de longue durée. Toutefois, l'agent en congé de maladie ordinaire, placé rétroactivement en congé de longue durée conserve les primes d'ores et déjà versées pendant la période du CMO.

S'agissant du **CIA**, son montant est fixé chaque année sur la base des constatations de l'entretien professionnel. Dans le cadre de cet entretien, il appartient à **l'évaluateur de tenir compte de l'impact du CLD sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent**. Une proratisation du montant du CIA au temps de présence effective de l'agent sera appliquée, avec un réajustement à la hausse ou à la baisse selon les résultats de l'entretien professionnel (voir note 1 *ibidem*).

¹ Cela signifie que, si, en dépit de l'absence, les objectifs ont été atteints, l'agent pourra percevoir le même niveau de CIA que s'il n'avait pas été en congé. En revanche, l'agent pourra subir une baisse plus importante, allant en-deça d'un montant CIA proratisé au temps de présence de l'agent, si le travail n'est pas satisfaisant.

En revanche, si l'agent n'a pas du tout travaillé pendant toute une année ou sur une période trop courte pour pouvoir faire l'objet d'une appréciation, il ne pourra pas percevoir d'indemnités au titre du CIA.

d) Congé de maladie ordinaire (CMO), congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), temps partiel thérapeutique (TPT), période préparatoire au reclassement (PPR)

☞ *Congé de maladie ordinaire (CMO)*

L'IFSE sera réduite à 50 % par année médicale et ce dès le 1^{er} jour jusqu'au terme du congé de maladie ordinaire.

S'agissant du **CIA**, son montant individuel est fixé chaque année sur la base des constatations de l'entretien professionnel. Dans le cadre de cet entretien, il appartient à l'évaluateur de tenir compte de l'impact du **CMO sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent**. Une proratisation du montant du CIA au temps de présence effectif de l'agent sera appliqué, avec un réajustement à la hausse ou à la baisse selon les résultats de l'entretien professionnel (voir note 1 *ibidem*).

En revanche, si l'agent n'a pas du tout travaillé pendant une année ou sur une période trop courte pour pouvoir faire l'objet d'une appréciation, il ne pourra pas percevoir d'indemnités au titre du CIA.

☞ *Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)*

L'IFSE suivra le sort du traitement.

S'agissant du **CIA**, son montant individuel est fixé chaque année sur la base des constatations de l'entretien professionnel. Dans le cadre de cet entretien, il appartient à l'évaluateur de tenir compte de l'impact du **CITIS sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent**. Une proratisation du montant du CIA au temps de présence effectif de l'agent sera appliqué, avec un réajustement à la hausse ou à la baisse selon les résultats de l'entretien professionnel (voir note 1 *ibidem*).

En revanche, si l'agent n'a pas du tout travaillé pendant une année ou sur une période trop courte pour pouvoir faire l'objet d'une appréciation, il ne pourra pas percevoir d'indemnités au titre du CIA.

☞ *Le temps partiel thérapeutique (TPT)*

L'IFSE sera versée à hauteur de la quotité du temps de travail.

S'agissant du **CIA**, son montant individuel est fixé par rapport aux objectifs professionnels nouvellement définis tenant compte de la réduction de la durée hebdomadaire de service (DHS), et par rapport à une somme globale elle-même réduite au temps de présence effective.

☞ **La période de préparatoire au reclassement (PPR)**

L'IFSE sera suspendue pendant toute la période.

S'agissant du **CIA**, si l'agent est amené à effectuer des périodes de formation, d'observation et de mise en situation au sein de la collectivité ou de l'établissement qui l'emploie, son montant individuel est fixé par rapport à ces objectifs professionnels nouvellement définis et pour le temps de présence effective.

Si l'agent est amené à effectuer des périodes de formation, d'observation et de mise en situation hors de la collectivité ou de l'établissement qui l'emploie, ces périodes ne pourront pas donner lieu au versement du CIA.

Enfin, si le temps de présence effective de l'agent au sein de la collectivité ou de l'établissement qui l'emploie est trop court pour pouvoir apprécier son travail qualitativement, le CIA ne sera pas non plus être versé.

ARTICLE 5 : REPARTITION IFSE et CIA

Conformément à l'article L.714-5 alinéa 2 du code général de la fonction publique, Monsieur le Maire propose la répartition cumulée des deux parts (IFSE et CIA) comme suit :

- 90 % affectés sur l'IFSE,
- 10 % affectés sur le CIA.

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

Groupe de fonctions	Fonction (lister ici toutes les fonctions qui relèvent du même groupe de fonctions)	Filière	Cadre d'emplois concernés	IFSE : montant plafond annuel retenu par les élus	CIA : montant plafond annuel retenu par les élus	Total des montants plafonds retenus par les élus (IFSE + CIA)	Montant du plafond réglementaire (IFSE + CIA) fixé par arrêté ministériel
B 1	Secrétaire général de mairie	Administrative	Rédacteur	7 399,84 €	822,20 €	8 222,04 €	19 860 €
C1	ATSEM	Sociale	ATSEM	4 694,76 €	521,64 €	5 216,40 €	12 600 €
C2	Accompagnatrice et agent d'entretien	Technique	Adjoint technique	4 471,20 €	496,80 €	4 968 €	12 000 €
	Agent technique des espaces verts et de la voirie	Technique	Adjoint technique				

Le Conseil Municipal décide :

- **D'instaurer** l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- **D'instaurer** le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- **D'une** prise d'effet des dispositions de la présente délibération à compter du 01/01/2026,
- **De mettre à jour** la présente délibération conformément à l'évolution des dispositions législatives, réglementaires ;
- **D'autoriser** l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime (IFSE et CIA) dans le respect des dispositions définies ci-dessus ;
- **D'autoriser** l'autorité territoriale à moduler l'IFSE et le CIA en cas d'indisponibilité physique des agents et autres périodes de congés selon les modalités prévues ci-dessus ;
- **De prévoir et d'inscrire** au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime ;
- **D'abroger** la délibération n° DCM – 2015-052 relative au versement de l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP) et, de manière générale, d'abroger tout acte réglementaire instituant une prime ou une indemnité non cumulable avec le RIFSEEP, telle que l'indemnité de difficulté administrative (IDA) ou encore l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) ;
- **De ne plus verser**, par conséquent, ces primes ou indemnités aux agents à compter de l'entrée en vigueur de la présente délibération instituant le RIFSEEP.

PJ :

- ✓ Annexe 1 – Grille de cotation pour prendre en compte les fonctions, les sujétions et l'expertise ;
- ✓ Annexe 2 – Grille de cotation pour prendre en compte l'expérience professionnelle ;
- ✓ Annexe 3 - Grille d'appréciation pour l'engagement professionnel et la manière de servir.

Annexe 1 : Grille de cotation pour prendre en compte les fonctions, les sujétions et l'expertise

CRITERES	INDICATEURS		ECHELLE D'EVALUATION					
	Intitulé et nombre de points maximum	Descriptif						
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	niveau hiérarchique	Niveau de poste dans l'organigramme. Le nombre de niveau et les points sont adaptables à chaque collectivité	Secrétaire général de mairie	Responsable	Non encadrant			
	8		8	4	2			
	Nbr de collaborateurs encadrés	Agents directement sous sa responsabilité et pour lesquels l'agent mène les entretiens annuels	0	1 à 5	6 à 10			
	6		0	3	6			
	Type de collaborateurs encadrés		Aucun	non encadrant	Responsable			
	4		0	2	2			
	Niveau d'encadrement ou de coordination	niveau de responsabilité du poste en terme d'encadrement ou de coordination si pas d'encadrement	Stratégique	de proximité	Coordination	Sans		
	4		4	3	2	0		
	Niveau de responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)		Déterminant	Très fort	Fort	Modéré	Faible	
	6		6	5	4	2	1	
	Niveau d'influence sur les résultats collectifs (conseils aux élus)	apporter son expertise aux élus dans la rédaction et la mise en œuvre d'un projet ou autre afin de développer des politiques publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques et juridiques	Déterminant	Partagé	Faible	Sans objet		
	6		6	3	1	0		
	délégation de signature	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature?	OUI	NON				
Nombre de points maxi	2		2	0				
	36							

Critères	Intitulé et nombre de points maximum	Descriptif	Echelle d'évaluation					
Technicité, expertise, qualifications	Connaissance requise	Niveau attendu sur le poste	courant	maîtrise	expertise			
	4		1	3	4			
	Technicité / niveau de difficulté		Exécution	Conseil/interprétation	Arbitrage/décision			
	5		1	3	5			
	champ d'application	si un poste correspond à un SEUL métier existant dans le répertoire des métiers, alors "monométier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "plurimétiers"	monométier ou mono- sectoriel	Diversité domaines de compétences				
	4		1	4				
	niveau de diplôme requis	Niveau de diplôme attendu sur le poste et non pas le niveau de diplôme détenu par l'agent qui occupe le poste	7-8 (Bac +5 et bac +8)	6 (Bac+3 ou bac +4)	5 (Bac +2)	4 (Baccalauréat)	3 (CAP, BEP)	
	5		5	4	3	2	1	
	certification/ habilitation	Le poste nécessite-t-il une habilitation ou une certification ? (CACES, habilitation électrique, etc)	OUI	NON				
	1		1	0				
	autonomie	Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives. Degré d'autonomie du poste (et non pas en fonction de l'agent qui l'occupe)	restreinte	encadrée	large			
	5		1	3	5			
	Rareté de l'expertise ou du savoir-faire	Valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi (ex : médecin). Voir métiers en tension	OUI	NON				
Nombre de points maxi	2		2	0				
	26							

Critères	Intitulé et nombre maximum de points	Descriptif	Echelle d'évaluation					
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Relations externes / internes	c'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points qui se cumulent pour un maximum de 5 points	Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Agents	Prestataires extérieurs	
	5		1	1	1	1	1	
	impact sur l'image de la collectivité	Un poste avec un contact direct avec les usagers a potentiellement un impact immédiat car visible	Immédiat	différé	sans objet			
	3		3	1	0			
	risque d'agression physique		faible	modéré	élevé			
	5		1	3	5			
	risque d'agression verbale		faible	modéré	élevé			
	3		1	2	3			
	Exposition aux risques de contagion(s)		faible	modéré	élevé			
	5		1	3	5			
	risque de blessure		très grave	grave	légère			
	8		8	5	1			
	variabilité des horaires		fréquente	ponctuelle	rare			
	5		5	3	1			
	Sujétion horaires/horaires décalés	Travail de nuit, jours fériés, week-end, dimanche	oui	non				
	2		2	0				
	contraintes météorologiques		fortes	faibles	sans objet			
	3		3	1	0			
	permanences physiques ou téléphoniques/travail posté	valorisation des fonctions imposant valorisation des fonctions imposant une présence physique ou téléphonique (permanences). Les astreintes ne sont pas concernées car déjà rémunérées.	OUI	NON				
	2		2	0				

	liberté pose congés	ex gestionnaire de paie dont la pose des congés est contrainte par le versement des salaires, une ATSEM par les congés scolaires	totale	restreinte	imposée			
	2		0	1	2			
	obligation d'assister aux instances	ex : conseils municipaux, CAP, CST, conseil d'école, réunion commission	rare/sans objet	ponctuelle	récurrente			
	2		0	1	2			
	Attention portée à la dépense publique dans la réalisation des activités du poste et engagement financier	nécessité du poste de faire attention au respect du budget lors des commandes publiques, à l'utilisation des consommables. Capacité du poste à engager seul la responsabilité financière de la CT/EP (régie, bon de commandes, actes d'engagement)	très élevé	élevé	modéré	faible		
	4		4	3	2	1		
	Attention portée à l'engagement juridique	Respect port des EPI, code de la route, passage de marchés publics	très élevé	élevé	modéré	faible		
	4		4	3	2	1		
	Actualisation des connaissances	niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour (ex : pour un juriste marchés publics, indispensable vu les évolutions régulières de la réglementation)	indispensable	nécessaire	encouragée			
	3		3	2	1			
	Assistant prévention		OUI	Non				
	2		2	0				
Nombre de points maxi	58							

Maximum de points pour la FONCTION

120

TOTAL FONCTION

Annexe 2 : Grille de cotation pour prendre en compte l'expérience professionnelle

Critères	Intitulé et nombre de points maximum	Descriptif	Echelle d'évaluation					
Prise en compte de l'expérience professionnelle	Expérience dans le domaine d'activité	Depuis combien d'années l'agent exerce-t-il ce métier en dehors ou dans la collectivité ?	0	1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 10 ans	10-14 ans	15 ans et +
	5		0	1	2	3	4	5
	Expérience dans d'autres domaines	l'agent a-t-il des expériences professionnelles autres que dans le domaine d'activité actuel ? <u>Si</u> oui son expérience est diversifiée. Si parmi ses expériences passées, certaines ont permis d'acquérir des compétences que l'agent peut utiliser dans son poste actuel, alors son expérience est diversifiée avec des <u>compétences transférables</u> .	faible	diversifiée	diversifiée avec compétences transférables			
	3		0	1	3			
	Connaissance de l'environnement de travail	Niveau de connaissance atteint à ce jour : le lieu de travail, les autres agents, les élus, le règlement intérieur, les méthodes de travail, les procédures en vigueur, les outils à utiliser, les règles de sécurité à respecter, etc.	de base	courant	maîtrisé	approfondi	non évaluable (nouvel arrivant)	
	5		1	2	3	5	0	
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	Au fur et à mesure des années, les compétences de l'agent augmentent-elles en pratiquant son métier ? Quel niveau a-t-il atteint ? Cela est non évaluable quand un agent vient de prendre son poste	Pas de capacité ou non évaluable (car nouvel arrivant)	Capacité moyenne	Capacité satisfaisante	capacité forte	Capacité supérieure	
	5		0	2	3	4	5	

	Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies	L'agent est-il en capacité d'exercer ses missions avec plus d'efficacité suite à une formation et de mettre en pratique ce qu'il a appris en formation ? Cela est non évaluable si l'agent ne suit pas de formation.	Pas de capacité ou non évaluable (car nouvel arrivant)	Capacité moyenne	capacité satisfaisante	capacité forte	Capacité supérieure (va au-delà des apprentissages de la formation et/ou est capable de transmettre le contenu de la formation)	
	5		0	2	3	4	5	
	Capacité d'adaptation (aux nouvelles technologies, au changement, aux nouvelles méthodes de travail)	L'agent fait-il preuve de capacité d'adaptation si des changements interviennent dans la manière d'exercer ses fonctions, dans l'organisation ou dans les outils, logiciels, produits utilisés ?	Résistance au changement	Pas de capacité ou non évaluable (car nouvel arrivant)	Capacité moyenne	Capacité supérieure		
	5		-3	0	3	5		
	Volonté de se former, d'évoluer et d'enrichir ses connaissances professionnelles		Très forte	forte	assez forte	moyenne	faible	
	5		5	4	3	2	0	
Nombre de points maxi	33							

Annexe 3 :

Grille d'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir

INDICATEURS	ECHELLE D'EVALUATION					
	Non atteint	Partiellement atteint	Presque atteint	Atteint	Dépassé	
Réalisation des objectifs 15	-5	3	7	10	15	
Qualité d'exécution des activités du poste : respect de la hiérarchie et des directives	Très inférieur aux attentes	Insuffisant	A améliorer	Satisfaisant	Très satisfaisant	Supérieur aux attentes
10	-2	0	2	5	8	10
Qualité d'exécution des activités du poste : rigueur dans la réalisation	Très inférieur aux attentes	Insuffisant	A améliorer	Satisfaisant	Très satisfaisant	Supérieur aux attentes
10	-2	0	2	5	8	10
Compétences professionnelles et techniques : capacités à s'organiser	Très inférieur aux attentes	à acquérir	de base	courant	maîtrisé	Expertise
10	-2	0	2	5	8	10
Compétences professionnelles et techniques : maîtrise des outils	Très inférieur aux attentes	à acquérir	de base	courant	maîtrisé	Expertise
10	-2	0	2	5	8	10
Compétences professionnelles et techniques : sens du service public	Très inférieur aux attentes	à acquérir	de base	courant	maîtrisé	Expertise
10	-2	0	2	5	8	10
Qualité relationnelle (capacité à travailler en équipe, partage de l'information, sens de la communication)	Très inférieur aux attentes	Insuffisant	A améliorer	Satisfaisant	Très satisfaisant	Supérieur aux attentes
20	-5	0	5	10	15	20
Capacité d'encadrement, de coordination ou d'autonomie	non évaluable	Insuffisant	A améliorer	Satisfaisant	Très satisfaisant	Supérieur aux attentes
10	0	-2	2	5	8	10
Tutorat (accompagnement stagiaire ou nouvel agent) A ne pas confondre avec le maître d'apprentissage pour lequel il existe une NBI	oui	non				
5	5	0				
100						

Adopté à l'unanimité

Délibération n° DCM 2025-040

7. Finances locales

7.1 Décisions budgétaires

3^e point à l'ordre du jour : Protection sociale complémentaire des agents : risque santé

Monsieur le Maire rappelle à l'assemblée que les décrets n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 et n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement instaure la possibilité pour les collectivités et établissements publics de participer financièrement aux contrats santé de leurs agents, et leur obligation de choisir soit la labellisation soit une convention de participation.

Jusqu'au 31 décembre 2025, la participation des collectivités territoriales et établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire au risque santé de leurs agents est facultative.

Cette participation deviendra obligatoire pour le risque santé à effet du 1^{er} janvier 2026 selon un minimum, à ce jour, de 15 € brut mensuel. Ces montants pourraient être revus selon la clause de réexamen prévue à l'article 8 du décret n°2022-581 du 20 avril 2022 et les conclusions issues de l'accord de méthode du 12 juillet relatif à la conduite des négociations relatives à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique territoriale.

Pour aider leurs agents à se couvrir par une protection sociale complémentaire, les collectivités territoriales ont le choix entre deux solutions :

- ✓ opter pour la procédure de labellisation : en aidant les agents ayant souscrit un contrat ou adhéré à un règlement qui a été au niveau national labellisé. La liste des contrats et règlements labellisés est accessible sur le site des collectivités locales : <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/fonction-publique-territoriale/protection-sociale-complementaire>

- ✓ opter pour la convention de participation : après une mise en concurrence pour sélectionner une offre répondant aux besoins propres des agents et remplissant les conditions de solidarité prévues par la réglementation. L'offre de l'opérateur sélectionné sera proposée à l'adhésion individuelle et facultative des agents de la collectivité. La convention est conclue pour une durée de 6 ans, avec un seul opérateur par type de risque.

En application des articles 23 et 24 du décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011, la participation de la collectivité territoriale est versée sous forme d'un montant unitaire par agent.

Le montant de participation peut être modulé dans un but d'intérêt social, en prenant en compte le revenu des agents (par exemple : en fonction de l'indice de rémunération ou selon la catégorie de l'agent) et, le cas échéant, leur situation familiale.

Les modalités de mise en œuvre de cette participation doivent être fixées par l'organe délibérant, après avis du Comité Social Territorial.

Il expose que dans le cadre de la protection santé, la modalité dite de la labellisation offre à l'agent la liberté de choix de sa garantie, la liberté de choix du coût de l'assurance, la liberté de résiliation.

Il apparaît donc que la modalité de labellisation paraît la plus adaptée au besoin des agents de la collectivité de RINGENDORF ;

Il indique par ailleurs que chaque agent, soit ayant déjà souscrit à une mutuelle appartenant à la liste labellisée, soit souhaitant y souscrire, pourra percevoir, sur présentation annuelle d'une attestation délivrée par la mutuelle attestant de la labellisation du contrat souscrit, une participation par la collectivité.

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu les Articles L452-42 et L 827-1 à L 827-12 du Code général de la fonction publique

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

Vu l'ordonnance 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique,

Vu le Décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement,

Vu l'avis du Comité social Territorial réuni le 03/12/2025,

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré, décide :

- **de participer** au financement des cotisations des agents de la collectivité, de l'établissement pour le risque santé et de retenir : **la labellisation**
- **de fixer** le montant de la participation financière pour tous les agents en position d'activité sur présentation annuelle d'une attestation délivrée par la mutuelle attestant de la labellisation du contrat souscrit **à 25 € mensuel par agent.**
- Il est précisé que la participation de la collectivité ne peut en aucun cas être supérieure au coût réel de la cotisation.
- **de verser la participation financière** aux agents titulaires et stagiaires de la Commune **en position d'activité** ou détachés auprès de celle-ci travaillant à temps complet, à temps partiel ou à temps non complet, ainsi qu'aux agents contractuels de droit public et

de droit privé en activité à temps complet, à temps partiel ou à temps non complet, ou bénéficiant d'un congé assimilé à une période d'activité.

- **prend l'engagement** d'inscrire les crédits nécessaires aux budgets des exercices correspondants.
- **autorise** le Maire à signer tout document relatif à ce dossier.

Adopté à l'unanimité

Délibération n° DCM 2025-041

4. Fonction publique

4.1 Personnel titulaire et stagiaire de la FPT

4^e point à l'ordre du jour : Modification de la durée hebdomadaire de service du poste d'adjoint technique principal 2^{ème} classe

Vu le Code général des collectivités territoriales notamment les articles R.2313-3 et L.2313-1,

Vu le Code Général de la Fonction Publique, articles L-542-2 et L-542-3,

Il appartient donc au Conseil Municipal de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services (création – suppression – modification de la durée hebdomadaire d'un poste).

En cas de suppression de poste ou modification de la durée hebdomadaire (modification supérieure à 10% ou passage d'un TC à un TNC ou impactant l'affiliation à la CNRACL) la décision est soumise à l'avis préalable du Comité Social Territorial (la modification de la durée d'un poste à temps non complet correspondant à la suppression et la création simultanées).

Le Maire expose la situation :

L'agent KOELL Véronique cumule 2 postes et donc 2 statuts différents au sein de la commune :

- l'un en tant que fonctionnaire, titulaire du grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe, exerçant la fonction d'agent d'entretien, à raison de 17 heures/ semaine,
- et l'autre, en tant qu'agent contractuel de droit public, exerçant la fonction d'accompagnatrice des élèves du RPI dans le transport scolaire, à raison de 5h11/35h00 soit 5.19/35^{ième}, temps annualisé.

Pour rappel, une même personne ne peut pas avoir à la fois la qualité de fonctionnaire et d'agent contractuel au sein d'une même collectivité. Cette interdiction découle directement de l'article 1 du code général de la fonction publique (ex-article 4 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires) qui dispose :

« Le présent code définit les règles générales applicables aux fonctionnaires civils. Il constitue le statut général des fonctionnaires.

Ceux-ci sont, vis-à-vis de l'administration, dans une situation statutaire et réglementaire ».

Cette règle est confirmée depuis 1966 par la jurisprudence du Conseil d'Etat (CE, 23 février 1966, n°64259 ; CE, 13 novembre 1981, n°11564).

Pour régulariser la situation il y a lieu d'intégrer la fonction d'accompagnatrice dans les transports scolaires dans la mission d'agent d'entretien. La durée hebdomadaire de service (DHS) passerait de 17 heures à 22h11/35h00 soit 22,19h/35^{ième}.

Vu l'avis du Comité Social Territorial (CST) réuni le 04/11/2025 (pour les suppressions et modifications de durée hebdomadaire supérieure à 10% ou passage d'un TC à un TNC ou impactant l'affiliation à la CNRACL),

Sur proposition du Maire, **le Conseil Municipal après en avoir délibéré décide :**

- **de modifier** la durée hebdomadaire du poste d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe, catégorie C, à temps non complet, à compter du 1^{er} janvier 2026 :
 - **par la suppression** du poste permanent d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe, catégorie C, à temps non complet à raison de 17h00 et simultanément,
 - **par la création** d'un emploi permanent d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe, catégorie C, à temps non complet à raison de 22h11/35h00 soit 22,19h/35^{ième}, afin régulariser la situation administrative de l'agent en cumulant les 2 postes en un seul.
- **d'inscrire** au budget les crédits correspondants,
- **d'autoriser** le Maire à signer tout acte relatif à ce dossier.

Adopté à l'unanimité

Délibération n° DCM-2025-042

9. Autres domaines de compétences

9.1 Autres domaines de compétence des communes

5^e point à l'ordre du jour : Approbation des propositions d'évolutions statutaires du SDEA permettant d'intégrer la qualité d'établissement public territorial de bassin (EPTB) sur une portion de son territoire

Le Maire expose aux membres du Conseil Municipal que le Syndicat des Eaux et de l'Assainissement Alsace-Moselle (SDEA), dont est membre la Commune, a entamé il y a plusieurs années des démarches dans le but d'obtenir le statut d'Etablissement Public Territorial de Bassin (EPTB) sur le périmètre du bassin hydrographique de la Sarre, englobant les bassins hydrographiques de la Horn et de la Schwalb, et sur le périmètre des affluents du Rhin, regroupant les bassins hydrographiques de la Zorn, de la Moder, de la Sauer, du Seltzbach, du Kabach et de la Lauter.

CONSIDERANT que les missions d'un EPTB portent principalement sur l'animation et la coordination des actions à l'échelle du bassin concerné, ainsi que sur le pilotage des études générales sur ce même bassin ;

CONSIDERANT que l'EPTB est le garant, à l'échelle du bassin versant, de la cohérence des politiques liées au grand cycle de l'eau et des actions qui en découlent, dans une logique de solidarité amont-aval ;

CONSIDERANT que par délibération du 17 décembre 2024, l'Assemblée Générale du SDEA a approuvé le projet de modifications statutaires joint à la présente délibération, qui a également fait l'objet d'un avis favorable de la part de la Commission de planification mandatée par le Comité de bassin Rhin-Meuse, ainsi que de la part des Commissions Locales de l'Eau concernées ;

CONSIDERANT que cette procédure a conduit à l'adoption de deux arrêtés préfectoraux de délimitation de périmètre d'intervention en qualité d'EPTB, à la suite de laquelle l'Assemblée Générale du SDEA a confirmé, par délibération du 14 octobre 2025, le projet de modifications statutaires susmentionné ;

CONSIDERANT que la démarche d'intégration de la qualité d'EPTB n'entraînera aucun impact financier supplémentaire pour les membres du SDEA, tout en offrant l'opportunité de financements complémentaires ;

CONSIDERANT que pour que les modifications proposées puissent être définitivement intégrées à ses Statuts, le SDEA doit recueillir l'approbation de tous ses membres ;

VU les dispositions du Code de l'environnement et notamment de l'article L.213-12 ;

VU la délibération de l'Assemblée Générale du SDEA du 14 octobre 2025 approuvant le projet de modifications statutaires permettant au SDEA de tendre vers une intégration de la qualité d'EPTB ;

VU l'avis favorable de la Commission de planification, mandatée par le Comité de bassin Rhin-Meuse, du 2 octobre 2025 ;

VU l'avis favorable de la Commission Locale de l'Eau du Schéma d'Aménagement et de Gestion des eaux III-Nappe-Rhin du 9 octobre 2025 ;

VU l'avis favorable de la Commission Locale de l'Eau du Schéma d'Aménagement et de Gestion des Eaux du bassin houiller du 13 octobre 2025 ;

VU l'arrêté préfectoral n°2025/469 du 13 octobre 2025 portant délimitation du périmètre d'intervention du SDEA en qualité d'Etablissement Public Territorial de Bassin sur le périmètre du bassin hydrographique de la Sarre, englobant les bassins hydrographiques de la Horn et de la Schwalb ;

VU l'arrêté préfectoral n°2025/470 du 13 octobre 2025 portant délimitation du périmètre d'intervention du SDEA en qualité d'Etablissement Public Territorial de Bassin sur le périmètre des affluents du Rhin, englobant les bassins hydrographiques de la Zorn, de la Moder, de la Sauer, du Seltzbach, du Kabach et de la Lauter ;

VU la délibération de l'Assemblée Générale du SDEA du 14 octobre 2025 confirmant l'approbation des modifications statutaires permettant l'intégration par le SDEA de la qualité d'EPTB sur le périmètre du bassin hydrographique de la Sarre, englobant les bassins hydrographiques de la Horn et de la Schwalb, et sur le périmètre des affluents du Rhin, regroupant les bassins hydrographiques de la Zorn, de la Moder, de la Sauer, du Seltzbach, du Kabach et de la Lauter, et décidant de soumettre les Statuts ainsi modifiés à l'approbation des membres du SDEA ;

Après avoir entendu les explications du Maire ;

Après avoir pris connaissance des Statuts Modifiés du SDEA ;

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal,

- **prend acte** des informations et précisions fournies par le Maire,
- **approuve** les statuts modifiés du SDEA, tels que joints à la présente délibération,
- **autorise** le Maire à signer tout document concourant à l'exécution de la présente décision.

Adopté à l'unanimité

Délibération n° DCM-2025-043**6^e point à l'ordre du jour : Compte-rendu des délégations du Maire****2. Urbanisme****2.3 Droit de préemption urbain**

- Vu l'instauration du droit de préemption urbain en date du 12/04/2012,
- Vu les délégations confiées au premier magistrat, par délibération du 28 mai 2020,
- Vu la délibération du 19/12/2019 n° 5a du conseil communautaire du Pays de Hanau instaurant et modifiant le droit de préemption urbain des communes couvertes par le PLUi du Pays de Hanau,
- Vu la délibération du 19/12/2019 n° 5b du conseil communautaire du Pays de Hanau déléguant le Droit de préemption à chaque commune mentionnée en délibération n° 5a du 19/12/2019,

Le maire informe qu'il avait renoncé à exercer le droit de préemption sur les ventes suivantes :

- vente d'un bien bâti sur terrain propre, situé à Ringendorf, référencé : Section 01, parcelles 48, 49, 51, 94/47, 102, 103/50, 104/50 d'une surface globale de 13.37 ares au profit de M. BIEHLER Damien.
- vente d'un bien bâti sur terrain propre, situé à Ringendorf, référencé : Section 03, parcelles 245/168 et 321/169 d'une surface globale de 9.19 ares au profit de la SCI du RAISIN.

7. Finances :**7.1 Décisions budgétaires****En date du 21/11/2025 : Décision modificative de crédits :**

- Vu l'insuffisance de crédits au chapitre 014 "Atténuations de produits » de la section de fonctionnement, notamment à l'article 7392221 « Fonds de péréquation des ressources communales et intercommunales » d'un montant de 221 € en raison du prélèvement dû cette année au titre du FPIC 2025,
- Vu les crédits disponibles au chapitre 011 « Charges à caractère général » de la section de fonctionnement,

Le Maire a décidé d'effectuer les virements de crédits tels que présentés ci-après :

Budget primitif 2025 : Gestion Générale :

* Dépenses de fonctionnement :

du compte 6184 « Versements à des organismes de formation » vers le compte 7392221 « Fonds de péréquation des ressources communales et intercommunales » pour un montant de 221 €.

Le Conseil Municipal en prend acte.

Divers :

Nettoyage de printemps : samedi 28 mars 2026 au matin

Le Maire
Pascal HERRMANN

Le secrétaire de séance