

DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Nombre de Conseillers
élus : 15

Séance du mardi 13 février 2024 à 19 heures 00
Convocation transmise par voie dématérialisée aux conseillers municipaux le 08
février 2024, affichée en Mairie le 08 février 2024.

Conseillers en fonction :
13

Sous la présidence de M. Alexandre KRAUTH, Maire

Conseillers présents :
11

Membres présents : Mmes LUTZ Hélène, MATHIEU Françoise, VILLAUMÉ Anne,
MM. BURRUS Mathieu (*arrivé au point n°6*), DIETZ Thierry,
MARCOT Yves, MASSON Marc, MATHIEU Jérôme, SCHILLINGER
André, STRENG Pierre.

Membres absents : Mme Emilie WIOLAND donne procuration à M. Alexandre KRAUTH,
M. Lionel RIOU.

Les membres du conseil municipal forment la majorité des membres en exercice et peuvent délibérer valablement en exécution de l'article L.2121-17 du Code Général des Collectivités Territoriales.

M. le Maire fait lecture de l'ordre du jour qui s'établit comme suit :

1. Désignation d'un secrétaire de séance
2. Adoption du procès-verbal de la réunion du Conseil Municipal du 16 janvier 2024
3. Extension et restructuration de l'espace socio-culturel (salle des fêtes) : avenants
4. Emplacement réservé NEV4
5. Personnel : actualisation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
6. Personnel : création d'un poste d'adjoint technique territorial
7. Divers

1 Désignation d'un secrétaire de séance

Vu les articles 2541-6 et 2541-7 du Code Général des Collectivités Territoriales portant sur la nomination d'un ou plusieurs membres pour remplir les fonctions de secrétaire,

Le conseil municipal, après en avoir délibéré et à l'unanimité, désigne M. Marc MASSON, secrétaire de séance.

2 Adoption du procès-verbal de la réunion du conseil municipal du 16 janvier 2024

Le compte-rendu de la séance du 16 janvier 2024 est adopté à l'unanimité des conseillers présents.

3. Extension et restructuration de l'espace socio-culturel (salle des fêtes) : avenants

a) Lot n°12 – avenant n°3

Dans le cadre des travaux de restructuration et d'extension de l'espace socio-culturel (salle des fêtes), M. le Maire rappelle que la commune a passé avec l'entreprise MENUISERIE VONDERSCHER SAS un marché public d'un montant de 41 626.28 € HT pour le lot n°12 (menuiserie intérieure bois) en tenant compte des avenants n°1 et n°2.

Au vu de l'avancement des travaux, il y a lieu d'ajuster le marché par voie d'avenant n°3 en tenant compte des plus-values :

- Travaux en plus-value :

A. Fourniture et mise en place d'un faux plafond en panneaux CP 18 mm fixé directement sur l'isolant existant avec chevilles et vis Coût : 630 € HT

Soit un coût total des travaux en plus-value de 630 € HT

Le marché initial ainsi modifié s'élève à 42 256.28 € HT (soit 630 € en plus).

b) Lot n°14 – avenant n°2

Dans le cadre des travaux de restructuration et d'extension de l'espace socio-culturel (salle des fêtes), M. le Maire rappelle que la commune a passé avec l'entreprise ES PARQUET un marché public d'un montant de 17 379.87 € HT pour le lot n°14 (parquet) en tenant compte de l'avenant n°1.

Au vu de l'avancement des travaux, il y a lieu d'ajuster le marché par voie d'avenant n°2 en tenant compte des moins-values :

- Travaux en moins-value :

A. Plinthes en chêne massif (scène)

Coût : 133.05 € HT

Soit un coût total des travaux en moins-value de 133.05 € HT

Le marché initial ainsi modifié s'élève à 17 246.82 € HT (soit 133.05 € HT en moins).

Entendu l'exposé et après en avoir délibéré, le conseil municipal à l'unanimité :

- approuve les propositions ainsi présentées et autorise M. le Maire ou son représentant à signer les avenants aux marchés publics pour les lots n°12 et n°14 ainsi présentés et tous les documents liés à l'exécution de la présente délibération.

4. Emplacement réservé NEV4

Suite à la vente de la parcelle n°121 en section 1 dans la rue du Frankenberg, M. le Maire propose d'acheter une partie de la parcelle à l'acquéreur car cette dernière est concernée par un emplacement réservé.

L'emplacement réservé n°NEV4 est inscrit au Plan Local d'Urbanisme intercommunal dans le but d'aménager une voirie de desserte de la zone IAU à partir de la rue du Frankenberg (6 mètres d'emprise).

Après consultation du géomètre, il apparaît que la surface concernée serait de 19 m². M. le Maire précise que l'arpentage est à la charge de la commune et que pour diminuer les frais, cette opération a été effectuée au même moment que les terrains rue de l'Altenberg

(délibération n°6 du 12 décembre 2023). L'acquéreur serait favorable pour accepter cette transaction sur la base de 40 € l'are.

Après en avoir délibéré et à l'unanimité, le conseil municipal :

- décide d'acquérir 19 mètres² de la parcelle 121 section 1 concernée par l'emplacement réservé n°NEV4 au prix de 40 € l'are (soit 7.6 €) auprès de Mme Grimm Nathalie, domiciliée à CHATENOIS (BAS-RHIN),
- précise que les frais de notaire (143 €) seront à charge de la commune,
- décide que la nouvelle parcelle intégrera le domaine public communal,
- autorise M. le Maire à signer l'acte notarié correspondant, chez Maître Jean-Paul ZOBLER à RIBEAUVILLÉ (HAUT-RHIN).

5. Personnel : actualisation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

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 du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

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 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,

Vu l'arrêté du 22 décembre 2015 portant application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi de conseiller pour l'action sociale 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 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale 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 la délibération du conseil municipal de Neuve-Eglise instaurant le RIFSEEP le 13 février 2018,

Vu la délibération du conseil municipal de Neuve-Eglise modifiant le RIFSEEP le 15 octobre 2019 suite à la création d'un grade d'ATSEM,

Vu l'avis du Comité social territorial en date du 11 décembre 2023 sur la révision du régime indemnitaire,

Considérant l'évolution de la jurisprudence sur le RIFSEEP et la nécessité d'étendre le RIFSEEP au cadre d'emploi des attachés non prévu dans les précédentes délibérations,

M. le Maire rappelle les principes du RIFSEEP au conseil municipal et propose de modifier les délibérations antérieures comme suit :

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)** ;
- un **Complément Indemnitaire Annuel (CIA)** tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir basé sur l'entretien professionnel.

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 ;
- prendre en compte l'investissement personnel de chaque agent.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles légalement cumulables.

ARTICLE 1 : LES BENEFICIAIRES

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

- Attaché
- Adjoint technique
- Atsem

Le RIFSEEP peut être versé aux agents contractuels de droit public, recrutés sur le fondement des articles L.332-8 (ex article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984), L332-13 (ex-article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984), L332-14 (ex article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984), L. 332-23 et L.332-24 (ex article 3 de la loi du 26 janvier 1984) du code général de la fonction publique.

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

ARTICLE 2 : L'IFSE, PART FONCTIONNELLE

La part fonctionnelle de la prime sera versée selon la périodicité annuelle 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 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 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 en cas d'absentéisme :

Maintien de l'IFSE dans les proportions du traitement en cas de maladie ordinaire, accident de service ou maladie professionnelle, ainsi que congé maternité, paternité et adoption.

Par ailleurs, l'IFSE sera supprimée en cas de congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie.

Dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique, les primes et indemnités sont calculées au prorata du temps partiel.

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 Du niveau hiérarchique, du nombre et du type de collaborateurs encadrés,
 - o Du niveau d'encadrement,
 - o du niveau de responsabilité liée aux missions, du niveau d'influence sur les résultats collectifs,
 - o de la 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 les connaissances requises,
 - o la technicité le niveau de difficulté,
 - o les diplômes et les certifications,
 - o l'autonomie,
 - o l'influence sur la motivation d'autrui,
 - o la rareté de l'expertise.

- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel, et des sous-critères suivants :
 - o Relations externes et internes,
 - o Contact avec un public difficile,
 - o L'impact sur l'image de la collectivité,
 - o risques d'agression physique et verbale,
 - o exposition aux risques de contagion et risque de blessure,
 - o itinérance et déplacements,
 - o variabilité des horaires et horaires décalés,
 - o contraintes météorologiques, travail posté,
 - o liberté de pose des congés et obligation d'assister aux instances,
 - o engagement de la responsabilité financière et juridique,
 - o zone d'affection,
 - o actualisation des connaissances.

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) :

- 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,
- capacités à mobiliser les acquis de la formation suivie,
- capacités à exercer les activités de la fonction.

Le nombre de points total sur le critère d'expérience professionnelle défini dans l'annexe 2, servira à définir le montant réel à attribuer à l'agent, en multipliant le «montant annuel théorique» par un coefficient en pourcentage correspondant : 1 point = 1% de majoration.

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

GROUPE DE FONCTIONS	Fonctions (lister ici toutes les fonctions qui relèvent du même groupe de fonctions)	Cadres d'emplois concernés	Montants maximums annuels fixés par le décret IFSE	Montants maximums annuels fixés par la collectivité IFSE
A1	Secrétaire de mairie	Attaché	36 210 €	12 000 €
C1	Adjoint technique	Adjoint technique	11 340 €	7 000 €
C1	ATSEM	ATSEM	11 340 €	7 000 €

ARTICLE 3 : LE 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 en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

La part liée à la manière de servir sera versée selon la périodicité annuelle. Cette part sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

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 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 :

Maintien du CIA dans les proportions du traitement en cas de maladie ordinaire, accident de service ou maladie professionnelle, ainsi que congé maternité, paternité et adoption.

Par ailleurs, le CIA sera supprimé en cas de congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie.

Dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique, les primes et indemnités sont calculées au prorata du temps partiel.

Les critères d'évaluation :

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- Valeur professionnelle (réalisation des objectifs, esprit d'initiative/force de proposition, sens du service public, ponctualité/respect des horaires, posture et attitudes adaptées à la fonction)
- Qualité d'exécution (respect de la hiérarchie, respect des directives et rigueur dans la réalisation des tâches, capacité à s'organiser dans les délais requis et à rendre compte, maîtrise des outils nécessaires à la fonction)
- Qualité relationnelle (capacité à travailler en équipe, sens de la communication et partage de l'information)
- Capacité d'encadrement (pour les agents encadrants exclusivement) : capacité d'encadrement et d'expertise, capacité à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

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

GROUPES DE FONCTIONS	Fonctions (lister ici toutes les fonctions qui relèvent du même groupe de fonctions)	Cadres d'emplois concernés	Montants maximums annuels fixés par le décret CIA	Montants maximums annuels fixés par la collectivité CIA
A1	Secrétaire de mairie	Attaché	6 390 €	800 €
C1	Adjoint technique	Adjoint technique	1 260 €	500 €
C1	ATSEM	ATSEM	1 260 €	500 €

Après délibération, le conseil municipal décide à l'unanimité :

- d'instaurer l'IFSE et le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- d'une prise d'effet des dispositions de la présente délibération à compter de ce jour ;
- 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 dans le respect des dispositions définies ci-dessus ;
- d'autoriser l'autorité territoriale à moduler l'IFSE et le CIA au vu de l'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.

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

	Indicateur	echelle d'évaluation				
<i>Critères professionnels</i>						
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	niveau hiérarchique	DGS	Directeur	Chef de service	Chef d'équipe	Agents d'exécution
	5	5	4	3	2	1
	Nbr de collaborateurs (encadrés directement)	0	1 à 5	6 à 10	11 à 20	21 à 50
	4	0	1	2	3	4
	Type de collaborateurs encadrés	Cadre sup	Cadres intermédiaires	Cadres de proximité	Agents d'exécution	Aucun
	4	1	1	1	1	0
	Niveau d'encadrement	Stratégique	intermédiaire	de Proximité	Coordination	Sans
	4	4	3	2	1	0
	Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	Déterminant	Fort	Modéré	Faible	
	4	4	3	2	1	
Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Déterminant	Partagé	Faible			
3	3	2	1			
délégation de signature	OUI	NON				
1	1	0				
25					S/s Total	

	Indicateur	echelle d'évaluation				
Technicité, expertise, expérience, qualifications	Connaissance requise	maîtrise	expertise			
	4	1	4			
	Technicité / niveau de difficulté	Exécution	Conseil/ interprétation	Arbitrage/ décision		
	5	1	3	5		
	champ d'application	monométier/ monosectoriel	Polymétier/ polysectoriel/diversité domaines de Cptc			
	4	1	4			
	diplôme	I	II	III	IV	V
	5	5	4	3	2	1
	certification	OUI	NON			
	1	1	0			
	autonomie	restreinte	encadrée	large		
	5	1	3	5		
	Influence/motivation d'autrui	Forte	Faible			
3	3	1				
Rareté de l'expertise	Oui	non				
1	1	0				
28					S/s Total	

	Indicateur	echelle d'évaluation				
		Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Agents	Prestataires extérieurs
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel <i>(issues de la fiche de poste et du document unique)</i>	Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)	Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Agents	Prestataires extérieurs
	5	1		1	1	1
	contact avec publics difficiles	oui	non			
	3	3	0			
	impact sur l'image de la collectivité	immédiat	différé			
	3	3	1			
	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		
	10	10	5	1		
	Itinérance/déplacements	fréquente	ponctuelle	rare	sans	
	5	5	3	1	0	
	variabilité des horaires	fréquente	ponctuelle	rare		
	7	7	3	1		
	horaires décalés	régulier	ponctuel	non concerné		
	5	5	2	0		
	contraintes météorologiques	fortes	faibles	sans objet		
	3	3	1	0		
	travail posté	OUI	NON			
	2	2	0			
	liberté pose congés	encadrée	restreinte	imposée		
	2	0	1	2		
	obligation d'assister aux instances	rare	ponctuelle	récurrente		
	2	0	1	2		
	engagement de la responsabilité financière	élevé	modéré	faible		
	3	3	2	1		
engagement de la responsabilité juridique	élevé	modéré	faible			
3	3	2	1			
zone d'affectation	sensible	avec contraintes	sans contrainte particulière			
3	3	1	0			
Actualisation des connaissances	indispensable	nécessaire	encouragée			
3	3	2	1			
	72				S/s Total	

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

	Indicateur	echelle d'évaluation				
		0	1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 10 ans	> 10 ans
Prise en compte de l'expérience professionnelle (cette partie permet de prendre en compte les éléments propres à l'agent titulaire de la fonction, pour envisager l'attribution du montant individuel indemnitaire)	Expérience dans le domaine d'activité	0	1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 10 ans	> 10 ans
	4	0	1	2	3	4
	Expérience dans d'autres domaines	faible	diversifiée	diversifiée avec compétences transférables		
	3	0	1	3		
	Connaissance de l'environnement de travail	basique	courant	approfondi	non évaluable	
	5	1	3	5	0	
Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	notions	opérationnel	maîtrise	expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	non évaluable	
5	1	2	3	5	0	

Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies	notions	opérationnel	maîtrise	expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	non évaluable
5	1	2	3	5	0
Capacité à exercer les activités de la fonction	supérieur aux attentes	conforme aux attentes	inférieur aux attentes	très inférieur aux attentes	non évaluable
3	3	0	-3	-6	0

Annexe 3 : Modèle de grille des sous-indicateurs d'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir

BAREME CIA				
Critères	Nb de points maxi	Nb de points à attribuer	Barème CIA : échelle de points	
VALEUR PROFESSIONNELLE			Résultat/comportement inférieur aux attentes	0 point
Réalisation des objectifs	10		Résultat/Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	1 point
Esprit d'initiative / force de proposition	10		Résultat/Comportement à améliorer / Compétences à développer	2 points
Sens du service public	10		Résultat/Comportement satisfaisant / Compétences maîtrisées	3 points
Ponctualité - Respect des horaires	5		Résultat/Comportement très satisfaisant / Compétences : expertise	5 à 10 points
Posture et attitudes adaptées à la fonction	5			
QUALITE D'EXECUTION				
Respect de la hiérarchie	10			
Respect des directives et rigueur dans la réalisation des tâches	10		<i>NB : La répartition des points et % peut être modifiée par la collectivité en fonction de ses priorités</i>	
Capacité à s'organiser dans les délais requis et à rendre compte	5			
Maîtrise des outils nécessaires à la fonction	5			
QUALITE RELATIONNELLE			Nombre de points CIA attribués	% maximum du plafond CIA
Capacité à travailler en équipe	10		0 à 15 points :	15%
Sens de la communication et partage de l'information	5		16 à 30 points :	30%
CAPACITE D'ENCADREMENT (pour les agents encadrants exclusivement)			31 à 45 points :	45%
Capacité d'encadrement et d'expertise	10		46 à 60 points :	60%
Capacité à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	5		61 à 75 points :	75%
TOTAL POINTS	100	0	76 à 90 points :	90%
			91 à 100 points :	100%

6. Personnel : création d'un poste d'adjoint technique territorial

Arrivée de M. Mathieu BURRUS.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal décide, à l'unanimité, la création d'un emploi d'adjoint technique territorial non complet, en qualité de contractuel.

Les attributions consisteront à :

- Effectuer divers travaux à la salle des fêtes suite à sa rénovation : menuiserie, peinture, etc...
- Maintenir en état de fonctionnement et de propreté les surfaces et les abords de la collectivité.
- Entretien des espaces verts de la collectivité.
- Maintenir en état de fonctionnement et effectuer les travaux de petite manutention sur les bâtiments et la voirie.

- Assurer l'entretien courant des machines, des matériels et des locaux utilisés.

La durée hebdomadaire de service est fixée à 8/35e.

La rémunération se fera sur la base de l'indice brut : 432 indice majoré : 387 échelon 11.

Le contrat d'engagement sera établi sur les bases de l'application de l'article 3, 1° de la loi du 26 janvier 1984 modifié pour faire face à un :

Accroissement temporaire d'activité : 12 mois pendant une même période de 18 mois.

7. Divers

Sont évoqués les sujets suivants :

- Travaux de curage des fossés chemin de Breitenau.
- Point sur la fin des travaux à la salle des fêtes.
- Fixation de la date de la journée de rempotage au samedi 11 mai 2024 avec fixation des prix à 2.50 € le plant.
- Probable fermeture de classe dans le RPI de Neuve-Eglise/Hirtzelbach/Breitenau.
- Une rencontre association de chasse/ONF/commune est prévue en mairie le 29 février 2024 au sujet de l'agrainage.
- Une réunion de démarrage de la trame verte et bleue est prévue le mardi 27 février 2024 à 9h30 à la communauté des communes de la vallée de Villé. Les conseillers municipaux intéressés peuvent y participer.
- M. Xavier Humbert de Breitenau souhaite louer à la commune deux terrains situés en section 17 parcelles 68 et 71. Un accord de principe est donné. Une délibération sera prise au prochain conseil municipal pour formaliser le bail.
- M. André Schillinger, Président de l'ASA Altenberg, informe l'assemblée qu'il faudra certainement modifier la distance du nouveau chemin envisagé par l'ASA pour éviter les études environnementales obligatoires au-dessus de 3 kms.

Dates à retenir :

- Commission finances le mardi 05 mars à 19h
- Journée citoyenne du patrimoine communal : samedi 13 avril
- Atelier rempotage des fleurs : samedi 11 mai

Plus aucun point n'étant abordé, la séance est levée à 20h40.

Pour copie conforme,
Neuve-Eglise, le 20 février 2024

Le Maire, Alexandre KRAUTH



Le secrétaire de séance, Marc MASSON

