

**Nombre de conseillers élus :**  
15

**Séance ordinaire du 4 décembre 2023**  
**à 18h00**

**Conseillers en fonction :**  
15

**Sous la Présidence de M Bruno EYDER, Maire**

**Conseillers présents et**  
**représentés :**  
13

**Membres présents :** MM BAAS René, BLANCHE Éric, FOESSER Christian, RAULIN Bernard, WETLEY Jean-Philippe. MMES HOMMEL Laurence, LACOUTURE Agathe, MAETZ Mélanie, SEYFRITZ Anne-Marie.

**Absents excusés :** Mmes FEIBEL Anne (procuration à HOMMEL Laurence), KOPP Catherine, WEBER Véronique (procuration à Eric BLANCHE) ; M ANDRIC Nicolas, MEYFROIDT Olivier (procuration à Anne-Marie SEYFRITZ).

**Secrétaire de Séance :** Anne-Marie SEYFRITZ

**Date de convocation : 27 novembre 2023**

**75/23 APPROBATION DU PROCES VERBAL DU 26 OCTOBRE 2023**

**Le Conseil Municipal,**

**Par 10 voix POUR et 3 NON-PARTICIPATION au vote (Lacouture A, Maetz M, Foesser Ch)**

**APPROUVE** le procès-verbal de la séance du 26 octobre 2023.

**76/23 PERSONNEL COMMUNAL – Service technique : création d’un poste d’adjoint technique**

« Le Maire rappelle à l’assemblée :

Les emplois de chaque collectivité sont créés par l’organe délibérant de la Collectivité. Il appartient donc au Conseil Municipal de fixer l’effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services.

**Le Conseil Municipal,**

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

**Vu** Le Code Général de la Fonction Publique, notamment son article L313-1

**Vu** le décret 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir des emplois permanents de la fonction publique territoriale ouverts aux agents contractuels,

**Vu** le budget de la collectivité,

**Considérant qu’**à la suite du départ d’un fonctionnaire démissionnaire et par conséquent une réorganisation du service il est nécessaire de créer un emploi permanent d’adjoint technique territorial,

**Après délibération,  
A l'unanimité des membres présents et représentés,**

- **DECIDE** de créer, avec effet immédiat, un emploi permanent d'adjoint technique territorial relevant de la catégorie hiérarchique C et du grade d'adjoint technique principal de 1<sup>ère</sup> classe, à temps complet, dont la durée hebdomadaire de service est fixée à 35/35<sup>ème</sup>.
- **PREND ACTE** que cet emploi peut également être pourvu par un agent contractuel lorsqu'il ne peut l'être par un fonctionnaire, sur le fondement de l'article L332-8 du Code Général de la Fonction Publique. Dans ce cas, la rémunération se fera sur la base de l'indice brut : 478, indice majoré : 415.
- **AUTORISE** l'autorité territoriale à signer tout acte afférent au recrutement
- **PREND ACTE** que les crédits nécessaires seront inscrits au budget primitif 2024

**77/23 PERSONNEL COMMUNAL – Régime indemnitaire – Révision du RIFSEEP**

**Le Conseil Municipal,**

**Sur rapport de Monsieur le Maire,**

**Vu** le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L712-1 et -2, L714-1, L714-4 et suivants,

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

**Vu** le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

**Vu** le décret modifié n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat,

**Vu** le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale

**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 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 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 15 novembre 2023 relatif à la mise en place de critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité.

**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

Le Maire informe l'assemblée,

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la Fonction Publique de l'Etat est transposable à la Fonction Publique Territoriale. Il se compose de deux parts :

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

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- Prendre en compte la place de chacun dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- Valoriser l'expérience professionnelle ;
- Prendre en compte le niveau de responsabilité des différents postes en fonction des trois critères d'encadrement, d'expertise et de sujétions ;
- Renforcer l'attractivité de la collectivité ;

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

#### **BENEFICIAIRES :**

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

- Rédacteurs,
- Adjointes administratifs,
- Agents de maîtrise,
- Adjointes techniques,
- ATSEM.

Le RIFSEEP pourra être versé aux agents contractuels de droit public.

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

#### **L'INDEMNITE DE FONCTIONS, SUJETIONS ET EXPERTISE (IFSE) : PART FONCTIONNELLE**

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base du montant annuel individuel attribué. Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion ;
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

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

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

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

L'IFSE sera maintenue intégralement en cas de congé de maternité, de paternité, pour adoption.

L'IFSE sera suspendue en cas de congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie.

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

En revanche, l'IFSE sera suspendue à partir du 20<sup>ème</sup> jour à raison d'1/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire.

Le calcul tient compte du délai de carence par congé de maladie ordinaire et s'opère sur une année civile.

#### **a) Le rattachement à un groupe de fonctions**

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

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

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard du :
  - o Niveau hiérarchique
  - o Nombre de collaborateurs encadrés
  - o Type de collaborateurs encadrés
  - o Niveau d'encadrement
  - o Niveau de responsabilité liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique)
  - o Niveau d'influence sur les résultats collectifs
  - o Délégation de signature
  
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
  - o Connaissance requise
  - o Technicité / Niveau de difficulté
  - o Champ d'application
  - o Diplôme
  - o Autonomie
  - o Influence / motivation d'autrui
  
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
  - o Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)
  - o Impact sur l'image de la collectivité
  - o Risque d'agression physique
  - o Risque d'agression verbale
  - o Exposition aux risques de contagion(s)
  - o Risque de blessure
  - o Variabilité des horaires
  - o Horaires décalés
  - o Contraintes météorologiques
  - o Travail posté
  - o Liberté de pose des congés
  - o Obligation d'assister aux instances
  - o Engagement de la responsabilité financière
  - o Engagement de la responsabilité juridique
  - o Actualisation des connaissances

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

GRO UPES	Cadres d'emplois concernés	Fonctions	Montants maximums annuels IFSE
B1	✚ Rédacteur	✚ Secrétaire de Mairie	✚ 5 958 €
B1	✚ Rédacteur	✚ Agent administratif en charge de l'urbanisme, l'état civil et la communication	✚ 5 958 €
C1	✚ Adjoint administratif	✚ Agent administratif en charge de l'urbanisme, l'état civil et la communication	✚ 3 780 €
C1	✚ Agent de maîtrise	✚ Responsable des services techniques	✚ 3 780 €
C1	✚ Adjoint technique	✚ Responsable des services techniques	✚ 3 780 €
C2	✚ Agent de maîtrise	✚ Ouvrier polyvalent des services techniques	✚ 3 600 €
C2	✚ Adjoint technique	✚ Ouvrier polyvalent des services techniques	✚ 3 600 €
C2	✚ ATSEM	✚ ATSEM	✚ 2 700 €
C2	✚ Adjoint technique	✚ Agent d'entretien	✚ 2 700 €

b) L'expérience professionnelle

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

- Expérience dans le domaine d'activité ;
- Expérience dans d'autres domaines ;
- Connaissance de l'environnement ;
- Capacité à exploiter les acquis de l'expérience ;
- Capacité à mobiliser les acquis de formations suivies ;
- Capacité à exercer les activités de la fonction.

GROUPE	Cadres d'emplois concernés	Fonctions	Plafond Fonction	Plafond Expertise
B1	✚ Rédacteur	✚ Secrétaire de Mairie	✚ 2 979 €	✚ 2 979 €
B1	✚ Rédacteur	✚ Agent administratif en charge de l'urbanisme, l'état civil et la communication	✚ 2 979 €	✚ 2 979 €
C1	✚ Adjoint administratif	✚ Agent administratif en charge de l'urbanisme, l'état civil et la communication	✚ 1 890 €	✚ 1 890 €
C1	✚ Agent de maîtrise	✚ Responsable des services techniques	✚ 1 890 €	✚ 1 890 €
C1	✚ Adjoint technique	✚ Responsable des services techniques	✚ 1 890 €	✚ 1 890 €
C2	✚ Agent de maîtrise	✚ Ouvrier polyvalent des services techniques	✚ 1 800 €	✚ 1 800 €
C2	✚ Adjoint technique	✚ Ouvrier polyvalent des services techniques	✚ 1 800 €	✚ 1 800 €
C2	✚ ATSEM	✚ ATSEM	✚ 1 350 €	✚ 1 350 €
C2	✚ Adjoint technique	✚ Agent d'entretien	✚ 1 350 €	✚ 1 350 €

Les montants indiqués constituent des plafonds maximums et font référence à une cotation fonction de 130 points (cf. Annexe 1) et à une cotation expertise individuelle de 50 points (cf. Annexe 2).

## LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) : PART LIÉE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIÈRE DE SERVIR

Il est proposé d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de l'**engagement professionnel** et sa **manière de servir**.

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

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

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

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

### Modulation selon l'absentéisme :

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

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

En revanche, le CIA sera suspendu à partir du 20<sup>ème</sup> jour à raison d'1/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire.

Le calcul s'opère sur une année civile.

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

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

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

GROUPE	Cadres d'emplois concernés	Fonctions	Montants maximums annuels complément indemnitaire
B1	✚ Rédacteur	✚ Secrétaire de Mairie	✚ 13 902 €
B1	✚ Rédacteur	✚ Agent administratif en charge de l'urbanisme, l'état civil et la communication	✚ 13 902 €
C1	✚ Adjoint administratif	✚ Agent administratif en charge de l'urbanisme, l'état civil et la communication	✚ 8 820 €
C1	✚ Agent de maîtrise	✚ Responsable des services techniques	✚ 8 820 €
C1	✚ Adjoint technique	✚ Responsable des services techniques	✚ 8 820 €
C2	✚ Agent de maîtrise	✚ Ouvrier polyvalent des services techniques	✚ 8 400 €
C2	✚ Adjoint technique	✚ Ouvrier polyvalent des services techniques	✚ 8 400 €
C2	✚ ATSEM	✚ ATSEM	✚ 6 300 €
C2	✚ Adjoint technique	✚ Agent d'entretien	✚ 6 300 €

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

**Après délibération**  
**Par 12 voix POUR et 1 ABSTENTION (Weber V)**  
**DECIDE**

- De réviser et d'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- De réviser et d'instaurer le complément indemnitaire annuel dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.
- Les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence.
- D'autoriser l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime dans le respect des principes définis ci-dessus.
- D'autoriser l'autorité territoriale à moduler les primes au vu de l'absentéisme, selon les modalités prévues ci-dessus.
- De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.
- La présente délibération abroge et remplace la délibération n° 28/21 prise en date du 12 juillet 2021.

PJ : Annexe 1 – Tableau de cotation fonctions

Annexe 2 – Tableau de cotation expertise individuelle

Annexe 3 – Grille des sous-indicateurs d'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir

**78/23 TRAVAUX DE RESTAURATION DE L'EGLISE ST CYRIAQUE : modification du marché d'Assistance à Maîtrise d'Ouvrage**

Madame Laurence HOMMEL, Adjointe au Maire d'Altorf, expose :

Dans le cadre du projet de restauration de l'Eglise St Cyriaque d'Altorf et du Puits la commune d'Altorf avait confiée la mission d'Assistance à Maîtrise d'Ouvrage (AMO) au cabinet VADE'MECUM, spécialisé dans la restauration et la rénovation du patrimoine.

L'opération a été suspendue en phase d'études APD, en raison d'une chute de matériaux de l'une des voûtes de la nef nécessitant la mise en place de travaux de sécurisation d'urgence.

Pendant la fin de ces travaux de sécurisation d'urgence il a été défini un nouveau phasage de l'opération, afin de répondre à des problématiques techniques de définition des travaux à mener sur les voûtes.

Les nouvelles phases se définissent comme suit :

- Phase 0 : mise à jour des missions de bases du marché initial (étape 2 avec une annexe 2 bis qui va jusqu'aux études déjà réalisées) :
- Phase 1 : correspondant à la restauration du couvert (ensembles des couvertures et des charpentes) :
- Phase 2 : correspondant à la restauration des façades extérieures et des intérieurs (voûtes et maçonneries intérieures)

Le marché d'Assistance à Maîtrise d'Ouvrage lié à ce phasage doit ainsi être revu.

**Le Conseil Municipal,**

**Vu** la délibération n°58/19 du 25 novembre 2019 portant sur le recours partiel au cabinet VADE' MECUM pour une mission d'assistance à maîtrise d'ouvrage (AMO) dans cadre du projet restauration de l'Eglise St Cyriaque et du puits (choix du maître d'œuvre) ;

**Vu** la délibération n°41/21 du 13 septembre 2021 portant sur le recours au cabinet VADE' MECUM pour l'étape 2 de la mission d'assistance à maîtrise d'ouvrage (AMO) dans cadre du projet restauration de l'Eglise St Cyriaque et du puits (choix des entreprises) ;

**Considérant que** le nouveau phasage de l'opération implique une modification des missions confiées par le Maitre d'ouvrage à l'Assistant à Maîtrise d'Ouvrage et qu'il nécessite par conséquent une modification du marché

Entendu les explications données par Madame Laurence HOMMEL,

**Après délibération,  
A l'unanimité des membres présents et représentés,**

- ✓ **APPROUVE** la modification du marché d'Assistance à Maîtrise d'ouvrage, selon les modalités suivantes :

	Marché de base		Modification de marché		
	Etape 1	Etape 2	Etape 2 (phase 0)	Etape 3 (phase 1)	Etape 4 (phase 2)
Montant HT	6 640,00 €	7 890,00 €	-3 276,00 €	7 520,00 €	7 520,00 €
TVA	1 328,00 €	1 578,00 €	-665,00 €	1 504,00 €	1 504,00 €
Montant TTC	7 968,00 €	9 468,00 €	<b>-3 931,20 €</b>	<b>9 024,00 €</b>	<b>9 024,00 €</b>

	Marché de base	Modification marché	Nouveau marché
Montant HT	14 530,00 €	11 764,00 €	<b>26 294,00 €</b>
TVA	2 906,00 €	2 352,80 €	5 258,80 €
Montant TTC	17 436,00 €	<b>14 116,80 €</b>	<b>31 552,80 €</b>

- ✓ **AUTORISE** Monsieur le Maire ou son adjoint délégué à signer la convention ainsi que tout document nécessaire à l'exécution de la mission
- ✓ **PREND ACTE** que la convention initiale est prolongée par la présente modification de marché
- ✓ **PREND ACTE** que les crédits nécessaires seront inscrits à la section investissement du budget primitif 2024
- ✓ **SOLLICITE** l'obtention d'une subvention de la Direction Régionale des Affaires Culturelles (DRAC) au titre de l'aide à la restauration des monuments classés pour le financement lié à cette modification de marché
- ✓ **SOLLICITE** l'obtention d'une subvention de la Région Grand Est ainsi que de la Collectivité Européenne d'Alsace pour le financement lié à cette modification de marché

**79/23 TRAVAUX DE RESTAURATION DE L'EGLISE ST CYRIAQUE : modification du marché de Maîtrise d'Œuvre**

Le Conseil Municipal, dans l'attente d'informations complémentaires, décide le report de ce point à l'ordre du jour de la prochaine séance.

**80/23 ATIP : approbation d'une convention relative à la mission DIA (Déclaration d'Intention d'Aliéner)**

Monsieur le Maire expose aux membres du Conseil municipal :

La commune d'ALTORF a adhéré à l'Agence Territoriale d'Ingénierie Publique (ATIP) par délibération n°29/15 du 1<sup>er</sup> juin 2015.

En application de l'article 2 des statuts, l'ATIP peut exercer les missions suivantes :

1. Le conseil en matière d'aménagement et d'urbanisme,
2. L'instruction administrative des demandes, déclarations et autorisations d'urbanisme,
3. L'accompagnement technique en aménagement et urbanisme,
4. La gestion des traitements des personnels et des indemnités des élus ainsi que les cotisations auprès des organismes sociaux,
5. La tenue des diverses listes électorales,



6. L'assistance à l'élaboration de projets de territoire,
7. Le conseil juridique complémentaire à ces missions,
8. La formation dans ses domaines d'intervention,
9. L'accompagnement en Information Géographique,
10. Le contrôle des travaux et la conformité des autorisations d'urbanisme,
11. L'accompagnement à la gestion des déclarations d'intention d'aliéner (DIA).

• **Concernant l'accompagnement à la gestion des DIA**

L'ATIP propose à ses membres une mission DIA afin de les accompagner dans la gestion des DIA par la mise à disposition d'un module de Cart@DS. L'accompagnement de l'ATIP s'inscrit dans le cadre de sa convention de partenariat avec l'EPF d'Alsace.

Par délibérations du 8 février et du 14 mars 2023, le Comité syndical de l'ATIP a adopté les modalités d'intervention de l'ATIP relatives à la mission DIA ainsi que les contributions correspondantes pour l'année 2023. Cette contribution s'établit, pour l'année 2023, comme suit :

- Pour l'installation du service : forfait 600 €
- Coût annuel du service : facturation annuelle 100 €  
En cas d'adhésion en cours d'année, le coût annuel sera proratisé (facturation à partir du mois suivant l'installation, soit la date d'attribution des comptes).

La mission consiste en la mise à disposition du module DIA de Cart@DS dans les conditions suivantes :

1. Phase préparatoire :

Avant la mise en place du logiciel, l'ATIP apporte les explications préalables sur les modalités de l'exercice du droit de préemption Urbain (DPU). Il s'agit notamment des enjeux de la gouvernance du DPU et de la saisine par voie électronique.

2. Le service proposé par l'ATIP comprendra ensuite :

- La mise à disposition du module DIA de l'outil Cart@DS aux communes et intercommunalités compétentes et la connexion au portail de dépose dématérialisée ;
- Le paramétrage des profils utilisateurs ;
- La formation initiale des utilisateurs coordonnée avec l'EPF d'Alsace lors de la mise en place de l'outil ;
- La maintenance du logiciel (mise à jour des contenus et gestion des droits) ;
- La tenue à jour des modèles d'actes et de courriers ;
- La hotline liée à l'utilisation du logiciel.

La mise en œuvre de la mission DIA donnera lieu à l'établissement de la convention spécifique jointe en annexe de la présente.

**Le Conseil Municipal,**

- Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment les articles L.5721-1 et suivants ;
- Vu** l'arrêté préfectoral du 29 juin 2015 portant création du Syndicat mixte à la carte « Agence Territoriale d'Ingénierie Publique » et l'arrêté modificatif du 2 juillet 2015
- Vu** les délibérations du 8 février et du 14 mars 2023 du Comité syndical de l'ATIP adoptant les modalités d'intervention de l'ATIP relatives à la mission DIA

**Entendu** l'exposé de Monsieur le Maire ;

**Après délibération,**

**A l'unanimité des membres présents et représentés,**

- ✓ **APPROUVE** la convention correspondant à la mission DIA jointe en annexe de la présente délibération.
- ✓ **PREND ACTE** du montant de la contribution relative à cette mission fixée par le Comité syndical de l'ATIP :
  - Pour l'installation du service : forfait de 600 €

- Coût annuel du service : facturation annuelle de 100 € (proratisée la première année à partir du mois suivant la date d'attribution des comptes)
  - ✓ **DIT QUE :**
    - La présente délibération fera l'objet d'un affichage à la mairie durant deux mois.
    - La présente délibération sera transmise à Monsieur le Sous-Préfet de l'arrondissement de Molsheim et à Monsieur le Président de la communauté de communes de la Région de Molsheim-Mutzig
- Elle sera en outre publiée au recueil des actes administratifs de la commune

### **81/23 A.S.ALTORF : versement d'une subvention pour licence-jeune**

#### **Le Conseil Municipal,**

**Vu** la délibération n° 98/09 portant fixation d'un « règlement » d'attribution des subventions communales prise par le Conseil Municipal en date du 17 décembre 2009

**Vu** le courrier de la Collectivité Européenne d'Alsace en date du 19 octobre 2023, notifiant l'attribution d'une subvention d'un montant de 546 € à l'A.S. Altorf au titre de l'Aide au dynamisme des clubs, composée principalement d'un soutien aux jeunes licenciés sportifs

**Considérant** la démarche de soutien de la Municipalité aux associations locales,

#### **Après délibération,**

**Par 12 voix POUR et 1 NON-PARTICIPATION au vote (E Blanché)**

- **DECIDE** de verser la somme de 546 € à l'A.S. Altorf
- **PREND ACTE** que les crédits nécessaires sont inscrits au compte 65748 du budget primitif 2023

### **82/23 DIVERS**

Monsieur Bernard RAULIN, Adjoint au Maire, apporte les informations suivantes :

#### **a) Groupe Scolaire :**

La commune avait missionné un bureau d'études pour réaliser un diagnostic énergétique du bâtiment de l'école (toit, murs, plafonds, ouvertures, éclairage, ...). Le rendu de cette étude est consultable en mairie.

Situation du bâtiment sur l'étiquette énergie à titre indicatif :

- Classe C sur l'échelle des consommations d'énergie
- Classe C sur l'échelle des émissions de gaz à effet de serre

Préconisations ;

- Un changement des ouvrants ne semble pas envisageable car le coût serait trop important (250 000 €)
- Installation d'une pompe à chaleur air-air pour un coût révisé de 100 000 €
- Installation de VMC simple flux pour un montant approximatif de 30 000 €
- Prévision d'une enveloppe de 6000 € pour un bureau de maîtrise d'oeuvre

La Commune pourra bénéficier de subventions pour les travaux (24% d'aides de la CEA, 25% via les fonds verts et 14 000 € au titre des aides certificat d'économie d'énergie).

Le coût restant à la charge de la Commune s'élèverait approximativement à 54 000 €.

En ce qui concerne le toit du bâtiment, 2 solutions se présentent à la Commune :

- Changement de la toiture
- Maintenance à hauteur des endroits où l'eau s'infiltré.

Les membres du Conseil Municipal seront amenés à se prononcer pour trancher sur la question relative au toit de l'école, les avis au sein du Conseil étant partagés.

Une étude sur l'opportunité d'installer des panneaux photovoltaïques permettant l'alimentation du groupe scolaire, du club house du football, du club house de la pétanque et de la MTL sera lancée en 2024. Cette étude est financée à 70% par le programme CLIMAXTION.

**b) Pétanque :**

Lors de l'assemblée générale il a été évoqué le problème de fuites constatées sur le toit du hall de pétanque. Un devis de réparations va être sollicité auprès d'une entreprise spécialisée du fait de la présence probable d'amiante.

Des infiltrations surviennent également au niveau du club house. Elles seraient liées à un problème mécanique, qui pourrait être géré en interne par le service technique.

Une réflexion est menée pour aménager le site de l'ancien étang à proximité de la MTL et créer un nouveau terrain afin de libérer une partie du parking lors des grandes manifestations. Les travaux pourraient être réalisés en interne leur coût s'élèverait à environ 15 0000 € selon une première estimation (décaissement, fourniture d'une couche de 30 cm de concassé, fourniture et pose d'une clôture).

**c) Périscolaire :**

L'aménagement du logement permettrait d'accueillir au maximum 19 personnes supplémentaires (encadrants compris).

Une étude de faisabilité est actuellement menée par la commune pour envisager une extension du bâtiment vers l'avant et ainsi pouvoir augmenter la capacité d'accueil (20 à 30 enfants en plus). L'extension devra également permettre de scinder les 2 entités abrités (école/ périscolaire).

La Commune espère bénéficier du soutien de Monsieur le Sous-Préfet pour le financement de tous les projets. Il sera sans doute nécessaire d'établir, avant la fin de cette année, un ordre de priorité pour la réalisation des différentes opérations. Un point sera fait lors de la prochaine séance de conseil municipal, si nécessaire.

Monsieur le Maire apporte les informations suivantes :

- La Commune a obtenu cette année 2 labels : celui de « ville prudent » et celui de « commune nature »
- La cérémonie des vœux du maire aura lieu e 19 janvier 2024 à 19h à la MTL
- La date de la prochaine réunion de conseil municipal est maintenue au 21 décembre 2023. Cette dernière séance de l'année 2023 se clôturera par un moment de convivialité.

Bruno EYDER  
Maire d'Altorf



Anne-Marie SEYFRITZ  
Secrétaire de séance

## Annexe 1 : Tableau de cotation fonctions

OUTIL DE COTATION DE LA MAIRIE DE ALTORF POUR L'IF5						
Indicateurs	Echelle de cotation					
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique	Secrétaire de mairie	Responsable / Référent	Agent avec technicité particulière	Agent d'exécution	
		10	10	8	8	6
	Nbr de collaborateurs encadrés	0	1 à 10			
		5	0	5		
	Type de collaborateurs encadrés	Responsable / Référent	Agent avec technicité particulière	Agent d'exécution	Aucun	
		3	1	1	1	0
	Niveau d'encadrement	Stratégique	sans			
		5	5	0		
	Niveau responsabilité liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	Déterminant	Modéré	Faible		
		5	5	2	1	
Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Déterminant	Faible				
	5	5	1			
délégation de signature	OUI	NON				
	1	1	0			
	<b>34</b>				<b>S/a Total</b>	
Indicateur	Echelle d'évaluation					
Technicité, expertise, expérience, qualifications	Connaissance requise	maîtrise	expertise			
		5	2	5		
	Technicité / niveau de difficulté	Exécution	Conseil/ interprétation	Arbitrage/ décision		
		6	1	3	6	
	Champ d'application	monométier/ monosecteuriel	Polymétier/ polysecteuriel/diversité domaines de Cote			
		4	1	4		
	diplôme	I	II	III	IV	V
		5	5	4	3	2
	autonomie	restreinte	encadrée	large		
		4	1	3	4	
Influence/motivation d'autrui	forte	Faible				
	4	4	3			
	<b>28</b>				<b>S/a Total</b>	
Indicateurs	Echelle de cotation					
Risques, contraintes, exigences	Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)	Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Prestataires extérieurs	Sans
		8	2	2	2	0
	Impact sur l'image de la collectivité	immédiat	différé			
		5	5	1		
	risque d'agression physique	faible	modéré	élevé		
		3	1	2	3	
	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 blessures	très grave	grave	légère		
		8	8	5	1	
	variabilité des horaires	fréquente	ponctuelle	rare		
		5	5	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			
		3	3	0		
liberté pour congé	encadrée	restreinte	imposée			
	3	0	1	3		
obligation d'assister aux instances	rare	ponctuelle	récurrente			
	4	0	2	4		
engagement de la responsabilité financière	élevé	modéré	faible	sans		
	4	4	2	1	0	
engagement de la responsabilité juridique	élevé	modéré	faible	sans		
	4	4	2	1	0	
Actualisation des connaissances	indispensable	nécessaire	encouragée			
	5	5	3	1		
	<b>88</b>				<b>S/a Total</b>	
<b>MAXI</b>	<b>130</b>				<b>TOTAL cotation du poste</b>	

## Annexe 2 : Tableau de cotation expertise individuelle

Indicateur	Echelle d'évaluation				
	0	1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 10 ans	> 10 ans
<b>Expérience dans le domaine d'activité</b>	0	1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 10 ans	> 10 ans
<b>15</b>	1	2	5	10	15
<b>Expérience dans d'autres domaines</b>	faible	diversifiée	diversifiée avec compétences transférables		
<b>5</b>	1	3	5		
<b>Connaissance de l'environnement de travail</b>	basique	courant	approfondi		
<b>5</b>	1	3	5		
<b>Capacité à exploiter les acquis de l'expérience</b>	notions	opérationnel	maîtrise	expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	
<b>10</b>	2	3	5	10	
<b>Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies</b>	notions	opérationnel	maîtrise	expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	
<b>10</b>	2	3	5	10	
<b>Capacité à exercer les activités de la fonction</b>	supérieur aux attentes	conforme aux attentes	inférieur aux attentes	très inférieur aux attentes	
<b>5</b>	5	1	-10	-25	
<b>50</b>					

**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 de montant individuel «domestique»)

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

<b>CIA - INDIVIDUEL MAIRIE D'ALTORF</b>		
<b>A) Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs (cumulatif)</b>	points obtenus	25
Réalisation des objectifs		10
Ponctualité		5
Suivi des activités		5
Esprit d'initiative		5
<b>B) Compétences professionnelles et techniques (cumulatif)</b>	points obtenus	25
Respect des directives, procédures, règlements intérieurs		10
Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service		5
Capacité à mettre en œuvre les spécificités des métiers		5
Qualité du travail		5
<b>C) Qualités relationnelles (cumulatif)</b>	points obtenus	25
Niveau relationnel		10
Capacité à travailler en équipe		10
Respect de l'organisation collective du travail		5
<b>D) Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur (cumulatif)</b>	points obtenus	25
Potentiel d'encadrement		10
Capacités d'expertise		10
Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur		5
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>

Barème pour les sous-indicateurs sur 5 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	2 points
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	3 points
Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	5 points

Barème pour les sous-indicateurs sur 10 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	2 points
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	3 points
Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	10 points

Part de la prime Catégorie B – Groupe B1 – Fonction de « Secrétaire de Mairie » Part de la prime Catégorie B – Groupe B1 – Fonction de « Agent administratif en charge de l'urbanisme, l'état civil et la communication »				
Barème	Attribution de points	Fourchette de pourcentage de CIA versé par rapport au plafond de la délibération	Part de la prime	
Très inférieur aux attentes Inférieur aux attentes Conforme aux attentes	Comportement insuffisant / Compétences à acquérir Comportement à améliorer / Compétences à développer Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	De 0 à 85 points obtenus	De 1% à 85%	De 139,02 € à 11 816,70 €
Supérieur aux attentes	Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	De 86 à 100 points obtenus	De 86% à 100%	De 11 955,72 € à 13 902 €

Part de la prime Catégorie C – Groupe C1 – Fonction de « Agent administratif en charge de l'urbanisme, l'état civil et la communication » Part de la prime Catégorie C – Groupe C1 – Fonction de « Responsable des Services Techniques »				
Barème	Attribution de points	Fourchette de pourcentage de CIA versé par rapport au plafond de la délibération	Part de la prime	
Très inférieur aux attentes Inférieur aux attentes Conforme aux attentes	Comportement insuffisant / Compétences à acquérir Comportement à améliorer / Compétences à développer Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	De 0 à 85 points obtenus	De 1% à 85%	De 88,20 € à 7 497 €
Supérieur aux attentes	Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	De 86 à 100 points obtenus	De 86% à 100%	De 7 585,20 € à 8 820 €

Part de la prime Catégorie C – Groupe C2 – Fonction de « Ouvrier polyvalent des services techniques »				
Barème	Attribution de points	Fourchette de pourcentage de CIA versé par rapport au plafond de la délibération	Part de la prime	
Très inférieur aux attentes Inférieur aux attentes Conforme aux attentes	Comportement insuffisant / Compétences à acquérir Comportement à améliorer / Compétences à développer Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	De 0 à 85 points obtenus	De 1% à 85%	De 84 € à 7 140 €
Supérieur aux attentes	Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	De 86 à 100 points obtenus	De 86% à 100%	De 7 224 € à 8 400 €

Part de la prime Catégorie C – Groupe C2 – Fonction de « ATSEM » Part de la prime Catégorie C – Groupe C2 – Fonction de « Agent d'entretien »				
Barème	Attribution de points	Fourchette de pourcentage de CIA versé par rapport au plafond de la délibération	Part de la prime	
Très inférieur aux attentes Inférieur aux attentes Conforme aux attentes	Comportement insuffisant / Compétences à acquérir Comportement à améliorer / Compétences à développer Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	De 0 à 85 points obtenus	De 1% à 85%	De 63 € à 5 355 €
Supérieur aux attentes	Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	De 86 à 100 points obtenus	De 86% à 100%	De 5 418 € à 6 300 €

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

