

Département du **BAS-RHIN**
Canton de **SAVERNE**
Arrondissement de **MOLSHEIM**
Conseillers élus : 15
Conseillers en fonction : 15
Conseillers présents : 13

C O M M U N E
DE
TRAENHEIM

**PROCES-VERBAL DE LA SEANCE
DU CONSEIL MUNICIPAL**

SEANCE du 12 JANVIER 2026 à 20h00
Convocation remise le 05/01/2026

Sous la présidence de M. Gérard STROHMENGER, Maire

Membres présents :

Mmes Viviane FRITSCH-TREBUS, Constance COUTURE, Heike ROTHGERBER
MM. David WETTERWALD, Jean DREYFUSS, Arnaud MERLIN, Joël REISZ, Jean-Yves
STOLLESTEINER, Frédéric BASTIAN, Jean-Renaud KLEIN, Nathan MULLER, Cyrille MEYER

Membres absents excusés : Sabrina LEHN

Membres absents non excusés : Nathalie WOLFF

Délégations de pouvoir : 1

Secrétaire de séance : Jean-Renaud KLEIN

ORDRE DU JOUR

N° 1 : APPROBATION DE LA SEANCE DU CONSEIL MUNICIPAL DU 24 NOVEMBRE 2025

N°2 : APPROBATION DE LA SEANCE DU CONSEIL MUNICIPAL DU 15 DECEMBRE 2025

**N°3 : RIFSEEP - Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise
et de l'engagement professionnel (mise à jour)**

**N°4 : INSTALLATION PHOTOVOLTAIQUE – ACCEPTATION DE LA SUBVENTION “FONDS VERT –
SOUTIEN AUX PROJETS DES PCAET” DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES MOSSIG ET VIGNOBLE
(CCMV)**

DIVERS :

- Date du prochain Conseil Municipal
- Présentation du rapport sur l'éclairage public
- Présentation du rapport du pont sur le Kohbach (rue du Moulin)
- Vœux du Maire le 16 janvier 2026 à 18h : organisation



N° 1 : APPROBATION DE LA SEANCE DU CONSEIL MUNICIPAL DU 24 NOVEMBRE 2025

Le Conseil Municipal décide à l'unanimité d'approuver la séance du 24 novembre 2025.

N° 2 : APPROBATION DE LA SEANCE DU CONSEIL MUNICIPAL DU 15 DECEMBRE 2025

Le Conseil Municipal décide à **13 voix Pour, 1 Abstention (Constance COUTURE) et 0 voix Contre** d'approuver la séance du 15 décembre 2025.

N°3 : RIFSEEP - Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (mise à jour)

Le Conseil

Sur rapport de *Monsieur le Maire*,

VU

- le code général des collectivités territoriales ;
- le code général de la fonction publique et notamment ses articles L.712-1, L.714-4 et suivants,
- 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 ;
- 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 ;
- 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 ;
- l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat
- l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat
- l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat
- l'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

VU les délibérations antérieures relatives à la mise en œuvre du RIFSEEP du 04/12/2027 abrogée par la mise à jour suite à des évolutions règlementaires du RIFSEEP par délibération du 13/01/2025,

VU l'avis du Comité social territorial en date du 13 novembre 2025,



Considérant qu'il y a lieu de réviser le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

Monsieur 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 basé sur l'entretien professionnel.

La collectivité a engagé une réflexion visant à modifier la délibération au sujet du RIFSEEP le 12/01/2026, 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 ;
- Adapter le régime indemnitaire mis en place aux dernières évolutions réglementaires encadrant le RIFSEEP depuis sa mise en œuvre ;
- Prendre en compte la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie notamment la disposition suivante : à partir du 1er janvier 2028, dans les communes de moins de 2 000 habitants, les fonctions de secrétaire général de mairie devront être assurées par un agent relevant au moins de la catégorie B (fonctionnaire ou contractuel) ;
- Intégrer le poste de rédacteur créé depuis le 01/01/2025 pour les fonctions de secrétaire général de mairie.

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 :

- Rédacteurs,
- Adjoint administratifs,
- Adjoint techniques,
- ATSEM

Le RIFSEEP sera versé aux agents contractuels.

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 **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 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 o Type de collaborateurs encadrés o Niveau d'encadrement o Niveau de responsabilité liées aux missions (humaine, financière, juridique) 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 et des sous-critères suivants :
 - o Connaissance requise o Technicité / Niveau de difficulté o Champ d'application o Diplôme
 - o Certification
 - o Autonomie
 - o Influence / Motivation d'autrui o 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 :



- Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs) ○ Impact sur l'image de la collectivité ○ Risque d'agression physique ○ Risque d'agression verbale ○ Exposition aux risques de contagion(s)
- Risque de blessures ○ Variabilité des horaires ○ Horaires décalés ○ Contraintes météorologiques ○ Travail posté ○ Liberté de pose des congés ○ Obligation d'assister aux instances ○ Engagement de la responsabilité financière ○ Engagement de la responsabilité juridique ○ Actualisation des connaissances

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

GROUPE	Cadres d'emplois concernés	Fonctions	Montants maximums annuels IFSE
B2	Rédacteur	Secrétaire général de mairie	10 327 €
C1	Adjoint administratif	Secrétaire général de mairie	8 190 €
C2	Adjoint technique	Agent communal	3 354 €
C2	Adjoint technique	Agent d'entretien	1 404 €
C2	ATSEM	ATSEM	1 404 €

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.

GROUPE	Cadres d'emplois concernés	Fonctions	Plafond Fonction (=85% du montant maximum annuel de l'IFSE)	Plafond Expertise (=15% du montant maximum annuel de l'IFSE)
B2	Rédacteur	Secrétaire général de mairie	8 778 €	1 549 €
C1	Adjoint administratif	Secrétaire général de mairie	6 962 €	1 229 €
C2	Adjoint technique	Agent communal	2 851 €	503 €
C2	Adjoint technique	Agent d'entretien	1 193 €	211 €
C2	ATSEM	ATSEM	1 193 €	211 €

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).



Modulation de l'IFSE en fonction de l'absentéisme :

L'IFSE sera maintenu intégralement en cas de :

- Congé maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou congé d'adoption

L'IFSE suivra le sort du traitement en cas de :

- Congé maladie ordinaire (CMO)
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)

L'IFSE sera suspendue intégralement en cas de :

- Congé longue maladie (CLM)
- Congé longue durée (CLD)
- Congé de grave maladie (CGM)

L'IFSE sera versée au prorata de la durée effective du travail de l'agent en cas de :

- Temps partiel thérapeutique (TPT)

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** évalués chaque année après l'entretien professionnel.

Ce complément sera versé selon la périodicité suivante : **mensuellement**.

Etant en corrélation étroite avec l'entretien professionnel, le montant CIA perçu par l'agent en cours d'année (année N) correspondra au montant CIA déterminé à l'issue de l'entretien professionnel pour l'année N-1.

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 reconductibles 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 :

- *Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs ;*
- *Niveau de maîtrise des 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 CIA
B2	Rédacteur	Secrétaire général de mairie	5 561 €
C1	Adjoint administratif	Secrétaire général de mairie	4 410€
C2	Adjoint technique	Agent communal	1 806 €
C2	Adjoint technique	Agent d'entretien	756 €
C2	ATSEM	ATSEM	756 €

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.

Modulation du CIA en fonction de l'absentéisme :

Le CIA sera maintenu intégralement en cas de :

- Congé maladie ordinaire (CMO)
- Congé maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou congé d'adoption

Le CIA suivra le sort du traitement en cas de :

- Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)

Le CIA sera suspendu intégralement en cas de :

- Congé longue maladie (CLM)
- Congé longue durée (CLD)
- Congé de grave maladie (CGM)

En cas de temps partiel thérapeutique (TPT), le montant du CIA sera fixé par rapport aux objectifs professionnels nouvellement définis en tenant compte de la réduction hebdomadaire de service et par rapport à une somme globale elle-même réduite au temps de présence effective.

ARTICLE 5 : REPARTITION IFSE et CIA

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

- 65 % affectés sur l'IFSE,
- 35 % 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 (65%)	CIA : montant plafond annuel retenu par les élus (35%)	Total des montants plafonds retenus par les élus (IFSE + CIA)
B2	<i>Secrétaire de Mairie</i>	Administrative	Rédacteur	10 327 €	5 561 €	15 888 €
C1	<i>Secrétaire de Mairie</i>	Administrative	Adjoint administratif	8 190 €	4 410 €	12 600 €
C2	<i>Agent communal</i>	<i>Technique</i>	<i>Adjoint technique</i>	3 354 €	1 806 €	5 160 €
	<i>Agent d'entretien</i>	<i>Technique</i>	<i>Adjoint technique</i>	1 404 €	756 €	2 160 €
	<i>ATSEM</i>	<i>Médico-sociale</i>	<i>Agent territorial spécialisé des écoles maternelles</i>	1 404 €	756 €	2 160 €

DECIDE

- 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 1^{er} février 2026 ;
 - De prendre acte de l'abrogation de la délibération « RIFSEEP » n°2 du 13/01/2025 à compter de la prise d'effet de la présente délibération ;
 - 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 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 – Tableau de cotation fonction
- 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.

Vote « Pour » : 14

Vote « Abstention » : 0

Vote « Contre » : 0



N°4 : INSTALLATION PHOTOVOLTAÏQUE – ACCEPTATION DE LA SUBVENTION “FONDS VERT – SOUTIEN AUX PROJETS DES PCAET” DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES MOSSIG ET VIGNOLE (CCMV)

La CCMV a délibéré sur la répartition de la subvention « Fonds Vert – Soutien des Plans Climat-Air-Energie Territoriaux (PCAET) » entre les communes ayant réalisé un projet dans le cadre de la mise en œuvre du Plan Climat en 2025.

CONSIDERANT la pose de panneaux photovoltaïques sur la mairie en autoconsommation collective avec l'école achevée en novembre 2025 pour un montant de 13 333.33 € HT,

VU la délibération N°120/2025 du Conseil de communauté du 16 décembre 2025.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, **à l'unanimité des membres présents et représentés,**

ACCEPTE la subvention « Fonds Vert – Soutien des Plans Climat-Air-Energie Territoriaux (PCAET) » de la CCMV d'un montant de 3 731.60 € ;

AUTORISE Monsieur le Maire à accomplir toutes les formalités nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

DIVERS :

- **Date du prochain Conseil Municipal : 9 mars 2026**

- **Présentation du rapport sur l'éclairage public :**

Jean-Renaud KLEIN présente le rapport de ROHL SAS sur la rénovation de l'éclairage public dans le village. Les plans recensent tous les luminaires existants qui peuvent être concernés par la rénovation sauf ceux qui ont déjà été changés. L'étude prévoit un remplacement des anciens luminaires par divers types de luminaires LED (afin de couvrir le plus largement possible la surface à éclairer : en longueur et/ou en largeur) aux emplacements identiques à l'existant et souligne la présence de « trous noirs » à certains endroits. Elle permet d'estimer les fournitures nécessaires pour le remplacement matériel mais ne chiffre pas le coût des travaux. Il y a également la possibilité de rajouter du matériel pour réduire les « trous noirs » et de changer des mâts abîmés.

Les travaux peuvent être effectués en plusieurs étapes et peuvent faire l'objet de demandes d'aides (DETR et autres subventions, prêt auprès de la Banque des Territoires rémunéré par les économies d'énergie...). Jean-Renaud KLEIN fera chiffrer les coûts de la fourniture du matériel (mâts + luminaires) au fournisseur.

Les luminaires actuels étant vieillissants, il indique que tôt ou tard, les matériels devront être changés. Un passage en LED réduit la puissance par trois et est donc plus économe, permet de faire des variations de puissance et nécessite moins d'entretien.

David WETTERWALD constate que plein d'options sont possibles, les détecteurs de mouvements présentent un surcoût et qu'il n'y a pas, à ce jour, d'obligation de changer le matériel.

Gérard STROHMENGER souligne que certains mâts présentent de la corrosion qui fragilise leur stabilité. La sécurité est de la responsabilité du maire.

Il faut maintenant chiffrer le coût du remplacement et de l'amélioration de l'éclairage public et de faire un choix.

- **Présentation du rapport du pont sur le Kohbach (rue du Moulin) :**

Gérard STROHMENGER informe que le CEREMA a prolongé les demandes de subventions dans le cadre du Programme National Pont jusqu'au mois de 30 juin 2026. La subvention est estimée à 60 % du montant HT des travaux. La CCMV participerait à 50 % du restant à charge et la commune devra financer le restant.



Jean-Renaud KLEIN explique les différents plans fournis par le BE FAVIER VERNE & Associés. Il présente l'état de l'ouvrage actuel ainsi que les propositions de modifications. Le bureau d'études propose de remplacer l'ouvrage actuel par un cadre dans le prolongement du cours d'eau. Le plan a été fait en concertation avec la DDT pour le dimensionnement hydraulique de sa section. Un enrochement est prévu de part et d'autre de l'ouvrage pour éviter les affouillements. L'étude de sol effectuée a permis de prévoir les fondations nécessaires. Le remblai prévu au fond du cadre sert à protéger les fondations et à la mise hors gel de l'ouvrage. Ces travaux impliquent la démolition du pont et donc de barrer la route à toute circulation ainsi que la déviation temporaire du cours d'eau, soit par pompage (pas de continuité, contraignant pour la faune et la flore, bruyant), soit par l'installation d'un fossé provisoire avec un tuyau béton au niveau de la piste cyclable (fermeture de la piste cyclable). Une demande de chiffrage des deux solutions est demandée pour décider de l'avenir du pont.

Jean-Renaud KLEIN informe qu'un câble important de France Telecom passe dans l'ouvrage ce qui nécessitera de le dévier le temps des travaux.

Si le choix du futur conseil municipal est de ne pas remplacer l'ouvrage existant, il sera dans tous les cas, indispensable de prévoir un garde-corps sur les côtés du pont afin de le sécuriser.

- **Stationnement au niveau de l'entrée de la ferme ROTHGERBER :**

Jean-Renaud KLEIN informe que le problème de stationnement le long de la route au niveau de l'entrée du parking ne les concerne pas la CEA car c'est induit à l'accès au magasin. Il indique que les propriétaires ont la possibilité de mettre des balises J11 à leur charge mais ils doivent voir avec la CeA directement et peut-être faire une demande de permission de voirie.

- **Vœux du Maire le 16 janvier 2026 à 18h (organisation) :**

Après interrogation des conseillers municipaux, il a été décidé qu'une invitation va être envoyée aux lauréats des maisons fleuries et des bouquets commandés afin de leur remettre accompagné des bons d'achats lors de la cérémonie des vœux.

Un rendez-vous est donné à l'ensemble du conseil municipal à 17h pour préparer la salle sachant que les agents communaux s'occuperont de mettre les tables et chaises le matin même ainsi que le rétroprojecteur et l'écran pour diffuser des photos.

Comme l'année précédente, Jean-Yves STOLLESTEINER parlera du DNT 2025 dans lequel un article expliquant Intramuros est présent. Il sera prévu une formation pour les habitants qui ne sont pas à l'aise avec le numérique.

- Constance COUTURE interroge sur la mise en place d'un planning pour l'organisation des élections municipales 2026. Jean-Yves STOLLESTEINER va faire un sondage WhatsApp afin de connaître les disponibilités de chacun puis un planning sera établi par la secrétaire de mairie et transmis à l'ensemble du conseil municipal.
- Joël REISZ informe que deux arbres sont tombés en peu de temps sur la piste cyclables ce qui est dangereux et qui a provoqué la casse de barrières en bois qui longent la piste cyclable. D'autres arbres morts menacent de tomber également, cela pose un problème de sécurité. L'agent communal Christian RITTER indique qu'ils se trouvent sur une parcelle appartenant à la commune. Il faudrait donc prévoir de fermer la piste, démonter les barrières en bois et couper les arbres rapidement. Joël REISZ propose son aide mais il faudrait être plusieurs le temps d'une matinée.
- Joël REISZ indique qu'il faudrait faire la commande des fleurs pour l'année 2026. Céline REISZ et Paul ANSTOTZ vont lister les fleurs et voir pour des plantes plus résistantes à la sécheresse. Suite à l'arrêt de notre fournisseur Horticulture OBRECHT, nous avons fait un comparatif auprès d'autres fournisseurs et Barthel Fleurs était le fournisseur retenu pour 2025.



Fin de séance : 21h38

Le secrétaire de séance,
Jean-Renaud KLEIN

Le Maire,
Gérard STROHMENGER



Les Conseillers Municipaux :

M. Frédéric BASTIAN :
Mme Constance COUTURE :
M. Jean DREYFUSS :
Mme Viviane FRITSCH-TREBUS :
M. Jean-Renaud KLEIN :
Mme Sabrina LEHN : (Absente)
M. Arnaud MERLIN :

M. Nathan MULLER :
M. Cyrille MEYER :
M. Joël REISZ :
Mme Heike ROTHGERBER :
M. Jean-Yves STOLLESTEINER :
M. David WETTERWALD :
Mme Nathalie WOLFF : (Absente)



Annexe 1 : Tableau de cotation fonctions

		OUTIL DE COTATION DE LA MAIRIE DE TRAENHEIM POUR L'IFS					
		Indicateur	echelle d'évaluation				
 Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	niveau hiérarchique	Secrétaire de Mairie	Chef d'équipe	Agents d'exécution			
	10	10	5	3			
	Nbr de collaborateurs (encadrés directement)	0	1 à 5	6 à 10	11 à 20	21 à 50	
	5	0	2	3	4	5	
	Type de collaborateurs encadrés	Cadre sup	Cadres intermédiaires	Chef d'équipe	Agents d'exécution	Aucun	
	4	1	1	1	1	0	
	Niveau d'encadrement	Stratégique	Intermédiaire	de Proximité	Coordination	Sans	
	5	5	3	2	1	0	
	Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	Déterminant	Fort	Modéré	Faible		
	5	5	3	2	1		
	Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Déterminant	Partagé	Faible			
	5	5	2	1			
	délégation de signature	OUI	NON				
1	1	0					

Technicité, expertise, expérience, qualifications	Indicateur	echelle d'évaluation				
	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		
	4	1	3	4		
	Influence/motivation d'autrui	Forte	Faible			
	3	3	1			
	Rareté de l'expertise	Oui	non			
	1	1	0			

	Indicateur	echelle d'évaluation				
		Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Prestataires extérieurs	Sans
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (issues de la fiche de poste et du document unique)	Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)					
		2	2	2	2	0
	impact sur l'image de la collectivité	immédiat	différé			
		5	1			
	risque d'agression physique	faible	modéré	élevé		
		1	2	3		
	risque d'agression verbale	faible	modéré	élevé		
		1	2	3		
	Exposition aux risques de contagion(s)	faible	modéré	élevé		
		1	3	5		
	risque de blessure	très grave	grave	légère		
		8	5	1		
	variabilité des horaires	fréquente	ponctuelle	rare		
		5	3	1		
	horaires décalés	régulier	ponctuel	non concerné		
		5	2	0		
	contraintes météorologiques	fortes	faibles	sans objet		
		3	1	0		
	travail posté	OUI	NON			
		3	0			
	liberté pose congés	encadrée	restreinte	imposée		
		0	1	3		
	obligation d'assister aux instances	rare	ponctuelle	récurrente		
		0	2	4		
	engagement de la responsabilité financière	élevé	modéré	faible	sans	
		4	2	1	0	
	engagement de la responsabilité juridique	élevé	modéré	faible	sans	
		4	2	1	0	
	Actualisation des connaissances	indispensable	nécessaire	encouragée		
		5	3	1		

maxi

130



Annexe 2 : Tableau de cotation expertise individuelle

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



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

CIA - INDIVIDUEL - MAIRIE DE TRAENHEIM

A) Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs (cumulatif)	points obtenus	25
Réalisation des objectifs		10
Ponctualité		5
Suivi des activités		5
Esprit d'initiative		5
B) Compétences professionnelles et techniques (cumulatif)	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
C) Qualités relationnelles (cumulatif)	points obtenus	25
Niveau relationnel		10
Capacité à travailler en équipe		10
Respect de l'organisation collective du travail		5
D) Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur (cumulatif)	points obtenus	25
Potentiel d'encadrement		10
Capacités d'expertise		10
Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur		5
TOTAL		100

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 CIA			
Barème		Attribution de points	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 75 points obtenus	De 0 € à 3 000 €
Supérieur aux attentes	Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	De 76 à 100 points obtenus	De 3 001 € à 4 410 €

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.

