

REUNION DU CONSEIL MUNICIPAL PROCES VERBAL

Séance du 6 Décembre 2022

Date de convocation des membres du Conseil : le 1^{er} décembre 2022

Sous la Présidence de Mme Virginie ZIMMERMANN, Maire

Conseillers élus : 15

Conseillers en fonction : 15

Conseillers présents ou représentés : 13

BELIN Philippe, HAAG CASSAIGNE Laure, HATT Roland, HERRMANN Jacques, LITT Noémie représentée par ZIMMERMANN Virginie, MOSER Sandrine, WENDLING Pascal, ZIMMERMANN Virginie, STEINBACH Jean-Frédéric, GRANDPIERRE Raphaël, JUCH Denis, HARTER Adrien, Jean-Marc HORNY

Pouvoirs : LITT Noémie à ZIMMERMANN Virginie

Secrétaire de séance : RICHARDOT Marie-Hélène

Absent ou excusé : HUGEL Jean-Luc, ANSTETT Eric

Procès-verbal de la séance du 08/11/2022 approuvé à l'unanimité

Ordre du jour du 6 Décembre 2022

Délibération DCM 2022-VII-01

1. Commande Publique

1.1 Marchés publics

Aménagement du terrain multisports : fourniture et pose

Mme le Maire informe les conseillers que les travaux confiés à PONTIGGIA pour l'aménagement du terrain multisports touchent à leur fin et qu'elle a demandé à 3 sociétés de proposer des devis pour l'installation d'une structure multisports. Les sociétés consultées sont EPSL, SATD, et CASAL SPORT.

Après l'exposé de Mme le Maire et la présentation des trois projets, le Conseil Municipal, à l'unanimité :

- Décide de retenir la proposition de Casal Sport pour un montant de 40 820 € HT ;
- D'autoriser Mme le Maire à signer tout document se rapportant à cette affaire.

Délibération DCM 2022-VII-02

1. Commande Publique

1.4 Autres contrats

ATIP : approbation de convention digitalisation périmètre-chasse

La commune de Duntzenheim a adhéré à l'Agence Territoriale d'Ingénierie Publique (ATIP) par délibération du 28/05/2015

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 de la conformité des autorisations d'urbanisme

Par délibérations du 2 février et du 28 septembre 2022, le comité syndical de l'ATIP a adopté les modalités d'intervention de l'ATIP relatives à ces missions ainsi que les contributions correspondantes.

Dans le cadre de la mission Information Géographique la commune adhérente peut bénéficier d'un service de réalisation de cartographie/intégration de ses données propres dans le SIG mis à disposition par l'ATIP.

L'exécution de cette mission s'effectue dans le cadre du programme annuel d'activités de l'ATIP.

Chaque accompagnement pour la réalisation de cartographie/intégration de données propres donne lieu à l'établissement d'une convention spécifique. La convention est établie en fonction de la nature du service et des attentes du membre et détermine la contribution due correspondant aux frais occasionnés par la mise à disposition des services de l'ATIP. Pour l'année 2022 cette contribution a été fixée à 300 € par demi-journée d'intervention.

Il est proposé de confier à l'ATIP, dans le cadre de la mission Information Géographique, la digitalisation des périmètres des terrains chassables et des lots des baux de chasses.

Les services de l'ATIP apporteront leur concours pour :

- La digitalisation des périmètres des terrains chassables et des lots de chasse pour mise à disposition dans le SIG de l'ATIP, sur la base des listes de parcelles des terrains chassables fournis par les communes
- L'édition automatique de 2 listes d'informations
 - pour chaque lot : liste des propriétaires des parcelles incluses dans le lot
 - pour chaque propriétaire : liste des parcelles dans chaque lot.

Cet accompagnement correspondant à une demi-journée d'intervention.

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 30 novembre 2015, du 2 février et du 28 septembre 2022 du comité syndical de l'ATIP adoptant les modalités d'intervention de l'ATIP relatives aux missions qui lui sont dévolues et aux contributions correspondantes.

Entendu l'exposé de Madame, le Maire ;

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

- **Approuve** la convention correspondant à la digitalisation des périmètres des terrains chassables et des lots des baux de chasses, jointe en annexe de la présente délibération : correspondant à une demi-journée d'intervention

- **Prend acte** du montant de la contribution 2022 relative à cette mission de 300 € par demi-journée d'intervention fixé par le comité syndical de l'ATIP.

Délibération DCM 2022-VII-03

4. Fonction publique

4.5 Régime indemnitaire

Instauration du RIFSEEP

Le Conseil Municipal, sur rapport de Madame le Maire,

VU

- Le code général des collectivités territoriales ;
- la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20 ;
- la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses articles 87, 88 et 136 ;
- 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 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 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 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 l'avis du Comité technique en date du 21/11/2022,

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

Mme 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 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 ;

ARTICLE 1 : LES BENEFICIAIRES

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

- Rédacteurs,
- Adjoint administratifs,
- Adjoint techniques

Le RIFSEEP peut être versé aux agents contractuels de droit public, recrutés sur le fondement des articles 3, 3-1, 3-2, et 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 suscitée.

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 l'objet d'un arrêté.

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

a) Le rattachement à un groupe de fonctions

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

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

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

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, et des sous-critères suivants :
 - o Niveau hiérarchique
 - o Nombre de collaborateurs encadrés
 - o Type de collaborateurs encadrés
 - o Niveau d'encadrement
 - o Niveau de responsabilité lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique)
 - 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 Diplôme
 - o Autonomie
 - o Influence/motivation d'autrui

- 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
 - Risques d'agression (physique, verbale)
 - Exposition aux risques de contagion(s)
 - Risques (poussières, bruits, port de charges lourdes, vibrations mécaniques, postures pénibles...)
 - Risques de blessure
 - Variabilité des horaires
 - Horaires décalés
 - Contraintes météorologiques
 - Liberté de pose des congés
 - Obligation d'assister aux instances
 - Engagement de la responsabilité financière
 - Engagement de la responsabilité juridique
 - 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.

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 mensuellement et 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.

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
- Niveau d'engagement dans la réalisation des activités du poste

ARTICLE 4 : MODULATION DE L'IFSE ET DU CIA EN FONCTION DE L'INDISPONIBILITE PHYSIQUE DES AGENTS ET AUTRES CONGES

- ✓ L'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, ou de congé pour adoption, sans préjudice de la possibilité pour l'autorité territoriale de moduler le CIA ou de ne pas le verser compte tenu de la manière de servir de l'agent et des résultats obtenus au cours de l'année de son versement.
- ✓ En revanche, le RIFSEEP ne sera pas versé durant les congés de longue maladie, de longue durée et de grave maladie. Toutefois, l'agent en congé de maladie ordinaire (CMO), placé rétroactivement en congé de longue maladie (CLM), en congé de longue durée (CLD), ou en congé de grave maladie conserve les primes d'ores et déjà versées pendant la période du CMO.
- ✓ L'IFSE et le CIA suivront le sort du traitement, en cas de congé maladie ordinaire, pour accident de service, accident de trajet ou en cas de congé pour maladie professionnelle.

ARTICLE 5 : REPARTITION IFSE et CIA

Conformément à l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 suscitée, le Maire propose la répartition cumulée des deux parts (IFSE et CIA) comme suite :

- 70 % affectés sur le l'IFSE,
- 30 % affectés sur le CIA.

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

GROUPE DE FONCTIONS	Fonctions	Cadres d'emplois concernés	Montant plafond annuel fonction (IFSE) <i>(70% du plafond réglementaire cumulé IFSE et CIA)</i>	Montant plafond annuel fonction (CIA) <i>(30% du plafond réglementaire cumulé IFSE et CIA)</i>	Montant du plafond réglementaire RIFSEEP (IFSE + CIA) fixé par arrêtés ministériels
B1 (Groupe 1)	Secrétaire de Mairie	<i>Rédacteur</i>	13 902	5 958	19 860
C1 (Groupe 1)	Agent polyvalent	<i>Adjoint administratif</i>	8 820	3 780	12600
C1 (Groupe 1))	Agent polyvalent	<i>Adjoint technique</i>	8 820	3 780	12 600

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} janvier 2023

- 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 ;

PJ : Annexe 1 – Grille de cotation pour prendre en compte les fonctions, les sujétions et l'expertise (IFSE) ;

- ✓ Annexe 2 - Grille d'indicateurs pour prendre en compte l'engagement professionnel et la manière de servir (CIA).

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

COTATION IFSE

(sur une base totale de 124 points maximum)

CRITERES	INDICATEURS	ECHELLE D'EVALUATION				
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	niveau hiérarchique	secrétaire de mairie	agent administratif polyvalent	agent technique polyvalent		
	5	3	1	1		
	Nbr de collaborateurs (encadrés directement)					
	4	0	0	0		
	Type de collaborateurs encadrés					
	4	0		0		
	Niveau d'encadrement					
	4	0	0	0		
	Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	Déterminant	faible	faible		
	4	4	1	1		
Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Déterminant	modéré	modéré			
3	3	2	2			
délégation de signature	OUI	NON	NON			
1	1	0	0			
Nombre de points maxi	25	11	4	4	Total critère 1	

Critères	Indicateurs	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 ou mono-sectoriel	Diversité domaines de compétences			
	4	1	4			
	niveau de diplôme requis	I (Bac+5)	II (Bac+4)	III (Bac +2)	IV (Baccalauréat)	V (CAP, BEP)
	5	5	4	3	2	1
	certification/habilitation	OUI	NON			
	1	1	0			
autonomie	restreinte	encadrée	large			
5	1	3	5			
Répercussion du poste sur les autres postes de la collectivité	Forte	Modérée	Faible			
3	3	2	1			
Rareté de l'expertise	OUI	NON				
1	1	0				
Nombre de points maxi	28				Total critère 2	45

Critères	Indicateurs	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	Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Agents	Prestataires extérieurs
	5	1	1	1	1	1
	contact avec public difficile	oui	ponctuel	non		
	3	3	1	0		
	impact sur l'image de la collectivité	important	modéré	sans objet		
	3	3	1	0		
	risque d'agression physique	faible	modéré	élevé		
	5	1	3	5		
	risque d'agression verbale	faible	modéré	élevé		
	3	1	2	3		
	Exposition aux risques de contagion(s)	faible	modéré	élevé		
	5	1	3	5		
	risque de blessure	très grave	grave	légère		
	10	9	5	1		
	itinérance /déplacements hors R.A	fréquente	ponctuelle	rare	sans	
	5	5	3	1	0	
	variabilité des horaires	fréquente	ponctuelle	rare		
	7	7	3	1		
	contraintes météorologiques	fortes	faibles	sans objet		
	3	3	1	0		
	permanences physiques ou téléphoniques	OUI	NON			
	2	2	0			
	liberté pose congés	encadrée	restreinte	imposée		
	2	0	1	2		
	obligation d'assister aux instances	rare/sans objet	ponctuelle	récurrente		
	2	0	1	2		
	Attention portée à la dépense publique dans la réalisation des activités du poste	élevé	modéré	faible		
3	4	2	1			
Attention portée l'engagement juridique	élevé	modéré	faible			
3	3	2	1			
respect de la confidentialité	fort	faible	sans objet			
2	2	1	0			
Actualisation des connaissances	indispensable	nécessaire	encouragée			
3	3	2	1			
Nombre de points maxi	66					

Critères	Indicateurs	Echelle d'évaluation				
		chef projet	membre équipe projet	contributeur ponctuel		
Valorisation contextuelle	Gestion de projets	chef projet	membre équipe projet	contributeur ponctuel		
	3	3	2	1		
	Tutorat	Oui	Non			
	1	1	0			
	Référent formateur	Oui	Non			
	1	1	0			
Nombre de points maxi	5					
Total 3 critères + valorisation contextuelle					45	

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

	Indicateur	echelle d'évaluation

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

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

- A. Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs
- Ponctualité
 - Suivi des activités : respect des échéances, gestion des priorités, gestion du temps, utilisation des moyens mis à disposition du service et de l'agent, planification des activités, anticipation
 - Esprit d'initiative
 - Réalisation des objectifs
- B. Compétences professionnelles et techniques,
- Respect des directives, procédures, règlements intérieurs
 - Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service
 - Capacité à mettre en œuvre les spécificités du métier
 - Qualité du travail
 - Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances et compétences.
- C. Qualités relationnelles,
- Niveau relationnel (esprit d'équipe, respect de la hiérarchie, remontées d'alerte, sens du service public)
 - Capacité à travailler en équipe
 - Respect de l'organisation collective du travail
- D. Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur
- Potentiel d'encadrement
 - Capacités d'expertise
 - Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

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

Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs	
Ponctualité	Points .../....
Suivi des activités	Points .../....
Esprit d'initiative	Points .../....
Réalisation des objectifs	Points .../....
Compétences professionnelles et techniques	
Respect des directives, procédures, règlements intérieurs	Points .../....
Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service	Points .../....
Capacité à mettre en œuvre les spécificités des métiers	Points .../....
Qualité du travail	Points .../....
Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances	Points .../....
Qualités relationnelles	
Niveau relationnel	Points .../....
Capacité à travailler en équipe	Points .../....
Respect de l'organisation collective du travail	Points .../....
Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	
Potentiel d'encadrement	Points .../....
Capacités d'expertise	Points .../....
Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Points .../....
TOTAL	

Délibération DCM 2022-VII-04

3. Domaine et patrimoine

3.3 Locations

Attribution de biens communaux

Mme le Maire informe les conseillers que suite à la résiliation du bail de Mme Aurélie NION acté lors de la séance du 8 novembre 2022, des terrains étaient remis à la location. L'affichage a été fait en mairie pendant 15 jours. Les numéros étaient ceux d'une ancienne numérotation, aussi ils ont été rectifiés.

Seules, 2 personnes se sont présentées en mairie : M. LITT Matthieu et M. WENDLING Eric pour l'EARL WDM. Chacune étant intéressée par des parcelles différentes, il n'a pas été nécessaire de recourir au tirage au sort.

Après l'exposé de Mme le Maire, le Conseil Municipal, à l'unanimité :

- Décide d'attribuer à M. LITT Matthieu, domicilié 16 rue des Tilleuls à HOHFRANKENHEIM, les parcelles de terre catégorie 1 situées :
 Sections 32 lieudit «Ebenheit » surface : 3.42 ares n°121

Sections 32 lieu dit «Ebenheit » surface : 2.27 ares n°122

- Décide d'attribuer à M. M. WENDLING Eric, EARL WDM, domicilié 22 rue de Hochfelden à DUNTZENHEIM, la parcelle de terre catégorie 1 située :

Sections 32 lieu dit «Breitried » surface : 31 ares n°111

- Décide que ces contrats prendront effet au 11/11/2022
- Décide d'autoriser Mme le Maire à signer tout document se rapportant à cette affaire.

Délibération DCM 2022-VII-05

3. Domaine et patrimoine

3.3 Locations

Augmentation du tarif des charges à la salle

Madame le Maire cède la parole à Monsieur l'adjoint aux finances qui propose aux membres du Conseil Municipal de revoir les tarifs des charges lors de la location de la salle polyvalente suite à l'augmentation du coût de l'énergie.

Après l'exposé de Monsieur l'adjoint aux finances, le Conseil Municipal, à l'unanimité :

- Décide de facturer l'heure de chauffage à 25 €
- Décide de facturer le kw/heure à 1 €
- Décide d'appliquer ces tarifs pour tous les contrats signés à compter du 01/01/2023.

Délibération DCM 2022-VII-06

7. Finances locales

7.1 Décision budgétaire

Décision modificative n°4

Madame le Maire informe les membres du Conseil Municipal que suite à la réduction du budget par la Décision modificative n°2, le montant inscrit au compte 2041512 ne permet pas de régler la contribution 2022 au capital des emprunts des communes membres de l'école « au clair de lune ». Il est donc proposé de procéder à une décision modificative comme suit :

INVESTISSEMENT					
DEPENSES			RECETTES		
CHAPITRE	COMPTE	MONTANT	CHAPITRE	COMPTE	MONTANT
204	2041512	22 890			
21	2128	- 22 890			
	TOTAL	0		TOTAL	

Liste des délibérations du 6 Décembre 2022 :

- 1 Aménagement du terrain multisports : fourniture et pose
- 2 ATIP : approbation de convention digitalisation périmètre-chasse
- 3 Instauration du RIFSEEP
- 4 Attribution de biens communaux
- 5 Augmentation du tarif des charges à la salle
- 6 Décision modificative n°4

Nom prénom	fonction	signature
ZIMMERMANN Virginie	Maire	
RICHARDOT Marie- Hélène	Secrétaire de mairie Secrétaire de séance	