



**COMPTE-RENDU
DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL**

Séance du 27 avril 2022

(Convocation du 02 avril 2022)

**Sous la présidence de Mme Sandra RUCK, Maire
Secrétaire de séance Mme Cindy KNAUB**

Nombre de conseillers élus : **15**

Conseillers en fonctions : **15**

Conseillers présents : **15**

Membres présents : Madame RUCK Sandra, Maire, Mesdames et Messieurs BLAES Cédric, BOURGOIN Marc, CHAPEROT Simon, DOLLE Valentin, FRITZ Christelle, GABEL Yves, IMBERY Jonathan, KNAUB Cindy, KRAST Christian, KUNTZ Arnaud, MAHLER Daphné, MULLER Anne, RITTER Laura, ZIMMERMANN Elisabeth, conseillers municipaux.

Membre absent excusé : /

2022/19 - OBJET : Désignation du secrétaire de séance.

Conformément à l'article L. 2541-6 du Code Général des Collectivités Territoriales, le Conseil municipal, lors de chacune de ses séances, désigne son secrétaire.

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

- procéder à un vote à main levée,
- désigner Madame Cindy KNAUB en qualité de secrétaire de séance.

Tous les membres présents ont signé au registre.

2022/20 - OBJET : Loyers des eaux de pêche.

Vu les contrats de pêche du 14.09.2020,

Vu la délibération n° 3009 du 23/04/2009 se rapportant aux locations des eaux de pêches communales,

Vu le contrat Willersinn du 10/03/2014,

Vu la convention de pêche Lot « Etang Blatt » du 19/05/2016,

Vu la délibération n° 2016/21 du 17 mai 2016 se rapportant aux locations des eaux de pêches communales,

Madame le Maire propose de ne plus indexer le prix de la location annuelle par le taux du blé-fermage.

Après avoir délibéré le Conseil municipal décide à l'unanimité,

- de ne plus indexer le taux de blé-fermage à compter des loyers des eaux de pêche de 2023 et maintenir les montants des loyers fixés dans les délibérations cités ci-dessus soit :

LOTS	LOYERS
Blatt	104.78 €
"Aspen"	137.20 €
"Kiesloch"	30.48 €
"Dreckwinkel/Felsengrund"	300.00 €
"Greil"	472.58 €
"Sauer/Radié/Altrhein/Tiefes Loch"	800.00 €
"Nouvel Etang (Altrhein)"	152.44 €
"Neubruch 4-1 (Port)"	121.95 €
"Neubruch 4-2"	121.95 €
Willersinn	1 050,00 €
TOTAL à payer en Euros	3 291.38 €

Tous les membres présents ont signé au registre.

2022/21 - OBJET : Gestion forestière Outre-Rhin de 2022 à 2028.

Madame le Maire présente le contrat concernant la gestion forestière Outre Rhin de 2022 à 2028 pour l'exécution du service forestier dans la forêt municipale de Munchhausen dans le district de Plittersdorf. Les partenaires contractuels sont la commune de Munchhausen et la ville de Rastatt. Le contrat pour le service forestier dans la forêt communale est devenu nécessaire car une réforme forestière a été menée dans le Bade-Wurtemberg. A l'avenir, la forêt de la commune de Munchhausen ne sera plus gérée comme une forêt privée au sens juridique, mais comme une forêt communale. Le contrat prévoit des charges annuelles de 1 632 € pour le service forestier de la ville de Rastatt dans la forêt communale de Munchhausen. Ce montant est à verser annuellement à la ville de Rastatt. En contrepartie, la commune de Munchhausen, en tant que forêt communale, reçoit un versement annuel de 4 400 € de l'Etat du Bade-Wurtemberg.

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité :

- Prend acte de la présentation de la gestion forestière Outre-Rhin de Munchhausen,
- Décide de conclure le contrat.,
- Autorise Madame le Maire à demander une subvention auprès de l'Etat Allemand pour la gestion de la forêt communale de Munchhausen en Allemagne.
- Autorise Madame le Maire à signer le contrat pour la gestion de la forêt Outre-Rhin et tout autre document relatif à cette délibération.

Tous les membres présents ont signé au registre

2022/22 - OBJET : Loyer estimatif concernant la location du distributeur automatique de denrée alimentaire.

Afin de finaliser les demandes de subvention Madame le Maire propose d'estimer le loyer mensuel concernant la location du distributeur automatique de denrée alimentaire.

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

d'estimer à 900 € HT le montant du loyer mensuel pour la location du distributeur automatique de denrée alimentaire.

Tous les membres présents ont signé au registre

2022/23 - OBJET : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (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 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,
- la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée 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 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,
- 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,
- 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 des 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 des 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 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- l'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 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'avis du Comité technique en date du 24 février 2022, 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 basé sur l'entretien professionnel.

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

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

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, titulaires et contractuels de droit public des cadres d'emplois suivants :

Service Administratif :

- Attachés,
- Rédacteurs,
- Adjoint administratifs.

Service médico-sociale :

- Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

Service Technique :

- Agents de maîtrise,
- Adjoint techniques.

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

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 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 :

Il conviendra d'appliquer l'abattement suivant :

- le versement de l'IFSE est supprimé à compter du 15^{ème} jour consécutif d'absence à raison d'1/30^{ème} par jour d'absence pour un arrêt de maladie ordinaire.
- En cas de congé de longue maladie, congé de longue durée et congé de grave maladie le régime indemnitaire n'est pas maintenu.
- L'accident de service et maladie professionnelle entrent dans le décompte de l'absentéisme selon les mêmes modalités que le congé de maladie ordinaire.
Les absences liées aux congés de maternité, de congés annuels et d'autorisations d'absences n'interviennent pas dans le décompte de l'absentéisme et de ce fait l'IFSE est maintenue.

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 niveau de responsabilité, de l'ampleur du champ d'action, à savoir :
 - Niveau hiérarchique
 - Nombre de collaborateurs (encadrés directement)
 - Type de collaborateurs encadrés
 - Niveau d'encadrement
 - Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)
 - Niveau d'influence sur les résultats collectifs
 - Délégation de signature

De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, à savoir le niveau de connaissance, de qualification, de difficulté ; l'initiative nécessaire ; la diversité et la simultanéité des tâches ; la diversité des domaines de compétence, à savoir :

- Connaissance requise
- Technicité / niveau de difficulté
- Champ d'application
- Diplôme
- Certification
- Autonomie
- Influence / motivation d'autrui
- Rareté de l'expertise

- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel telles que : le degré de vigilance et de risque, la responsabilité financière, l'effort physique, la tension mentale et nerveuse, la confidentialité, les facteurs de perturbation, à savoir :

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

- De l'expérience professionnelle, à savoir :

- 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
- Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies
- Capacité à exercer les activités de la fonction.

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

<i>GROUPES</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Montant maximum annuels</i>
<i>1</i>	<i>Secrétaire de mairie</i>	<i>Attaché</i>	<i>36 210 €</i>
		<i>Rédacteur</i>	<i>17 480 €</i>
		<i>Adjoint administratif</i>	<i>11 340 €</i>
<i>2</i>	<i>Agent administratif polyvalent</i>	<i>Adjoint administratif</i>	<i>10 800 €</i>

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

<i>GROUPES</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Montant maximum annuels</i>
<i>1</i>	<i>Agent territoriale spécialisé des écoles maternelles adjointes techniques</i>	<i>ATSEM</i>	<i>11 340 €</i>

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

<i>GROUPES</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Montant maximum annuels</i>
<i>1</i>	<i>Responsable des adjoints techniques</i>	<i>Agent de maîtrise</i>	<i>11 340 €</i>
		<i>Adjoint technique</i>	<i>11 340 €</i>
<i>2</i>	<i>Agent technique polyvalent</i>	<i>Adjoint technique</i>	<i>10 800 €</i>

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 1, grille de cotation des postes) :

- 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.
- Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies
- Capacité à exercer les activités de la fonction

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

Le CIA : PART LIEE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIERE DE SERVIR

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

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

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

Il conviendra d'appliquer l'abattement suivant :

- le versement du CIA est supprimé à compter du 15^{ème} jour consécutif d'absence à raison d'1/30^{ème} par jour d'absence pour un arrêt de maladie ordinaire.
- En cas de congé de longue maladie, congé de longue durée et congé de grave maladie le régime indemnitaire n'est pas maintenu.
- L'accident de service et maladie professionnelle entrent dans le décompte de l'absentéisme selon les mêmes modalités que le congé de maladie ordinaire.

Les absences liées aux congés de maternité, de congés annuels et d'autorisations d'absences n'interviennent pas dans le décompte de l'absentéisme et de ce fait CIA est maintenu.

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 à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

Compte tenu des montants plafonds d'IFSE, les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

<i>GROUPES</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Montant maximum annuels</i>
<i>1</i>	<i>Secrétaire de mairie</i>	<i>Attaché</i>	<i>6 390 €</i>
		<i>Rédacteur</i>	<i>2 380 €</i>
		<i>Adjoint administratif</i>	<i>1 260 €</i>
<i>2</i>	<i>Agent administratif polyvalent</i>	<i>Adjoint administratif</i>	<i>1 200 €</i>

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

<i>GROUPES</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Montant maximum annuels</i>
<i>1</i>	<i>Agent territoriale spécialisé des écoles maternelles adjointes techniques</i>	<i>ATSEM</i>	<i>1 260 €</i>

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

<i>GROUPE</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Montant maximum annuels</i>
1	Responsable des adjoints techniques	Agent de maîtrise	1 260 €
		Adjoint technique	1 260 €
2	Agent technique polyvalent	Adjoint technique	1 200 €

DECIDE à l'unanimité,

- D'instaurer l'IFSE et le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du 1^{er} mai 2022 ;
- 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 deux parts de la prime 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.
- D'autoriser le Maire à signer tout document relatif à cette délibération.
- La présente délibération modifie à compter du 01 mai 2022 les dispositions contenues dans la délibération n° 2018/33 concernant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Pour extrait conforme au registre des délibérations du Conseil Municipal.

Munchhausen, le 27 avril 2022.
Le Maire,
Sandra RUCK

