

**CONSEIL MUNICIPAL DE NIEDERLAUTERBACH**

**Séance du 23/07/2020 à 19 heures 30**

Le Conseil municipal légalement convoqué  
s'est réuni à la Mairie en séance publique

**Sous la présidence de M. André FRITZ, Maire**

Nombre de conseillers

En exercice : 15

Présents : 8

Pouvoirs : 0

Votants : 8

Date de convocation : 17/07/2020

Date d'affichage : 17/07/2020

**Présents :**

Mmes : BECHTOLD Chantal, DECK Marie Anne, KREUTZBERGER Marie  
MM : FRITZ André, WEIGEL Éric, ERHARD Antoine, ZERMANN Cédric, HEINTZ Vincent,

**Absents excusés :** HUFSCHMIDT Sandrine, ENGELHARD Jean-Michel, HERBEIN Alain,  
KREUTZBERGER Luc, CIVIDINO Daniel, MITTENBUHLER Damien, VOLTZ Nicolas.

**Assiste également à la séance :** Mme Aline HEILMANN

**Pouvoirs :** /

**DELIBERATIONS**

**N° 2020-30**

**Achat des parcelles 7/124 et 337/124 en section 37 à la SCI DU MOULIN**

Suite à la proposition de La Commune de NIEDERLAUTERBACH d'acheter des parcelles situées dans la ZA KIESWEG à la société SCI DU MOULIN pour un montant total de 11 200€ (onze mille deux cents euros),

Le Conseil Municipal, après discussion et délibération, décide d'acheter au prix proposé de 11 200€ (onze mille deux cents euros) les parcelles 4/124 et 337/124 Section 37 d'une contenance respective de 1,78 ares et de 5,74 ares.

Les crédits sont prévus au Budget Primitif 2020.

Le Conseil municipal autorise le Maire à signer l'acte de vente et toutes les pièces s'afférant à ce dossier.

Présents : 8 - Pouvoirs : 0 - Votants : 8  
Adopté à l'UNANIMITE

## N° 2020-31

### **Approbation du contrat de mise à disposition anticipée de terrains forestiers communaux**

Le Maire présente au Conseil Municipal le projet du contrat de mise à disposition anticipée de terrains forestiers communaux :

#### **CONTRAT DE MISE A DISPOSITION ANTICIPEE DE TERRAINS FORESTIERS COMMUNAUX**

**La Commune de NIEDERLAUTERBACH**, Mairie 17 rue de l'École 67630 NIEDERLAUTERBACH, immatriculation SIREN 216703272, représentée par Monsieur André FRITZ,

dénommée ci-après « *propriétaire* » ou « *la commune* » d'une part,

**ET**

**Le SERVICE DÉPARTEMENTAL DE L'EAU ET DE L'ASSAINISSEMENT DU BAS-RHIN, (SDEA)** établissement dont le siège social est situé 1 rue de Rome- Espace Européen de l'Entreprise – SCHILTIGHEIM CS10020 – 67013 STRASBOURG cedex, représenté par Mme Agnès MASSON, dûment habilité aux fins de signature des présentes,

dénommé ci-après « *bénéficiaire* » ou « *SDEA* » d'autre part,

Vu la nécessité de procéder en septembre-octobre 2020 aux travaux de déboisement de l'emprise de la future STEP conformément à l'article 7 de l'arrêté préfectoral du 29 juin 2020.

Il est arrêté et convenu ce qui suit :

La commune propriétaire autorise le bénéficiaire à prendre possession des terrains nécessaires à la construction de la STEP, le temps de l'acquisition par voie d'achat de ces terrains par le bénéficiaire.

#### **ARTICLE 1 – OBJET**

La commune de NIEDERLAUTERBACH met à la disposition du bénéficiaire à compter du 1 août 2020 un terrain d'une superficie totale de 1 ha 00 a 00 ca sis sur la parcelle cadastrale suivante :

Ban communal	Section	Parcelle	Surface totale	Surface concernée
NIEDERLAUTERBACH	34	59	16 ha 09 a 86 ca	00 ha 81a 75 ca

Le terrain est mis à disposition du bénéficiaire afin de lui permettre de commencer les travaux et notamment d'exploiter les bois dans l'attente du transfert de propriété du terrain de la commune au SDEA.

Il est convenu de manière expresse que la commune reste propriétaire des bois et qu'après leur exploitation, elle se charge de les vendre. Les recettes ainsi dégagées par la vente des bois coupés sont encaissées par la commune.

L'emprise du terrain mis à disposition est reportée sur le plan annexé au présent acte et signé des parties (annexe 1).

Les limites du terrain mis à disposition sont identifiées matériellement par un piquetage sur le terrain.

#### **ARTICLE 2 – DUREE**

Le présent acte est consenti pour la durée de la procédure d'acquisition du terrain par le SDEA (inscription au livre foncier).

#### **ARTICLE 3 – INDEMNISATION**

Le bénéficiaire versera au propriétaire à titre de dédommagement une indemnité forfaitaire unique de 250 (deux cent cinquante) € TTC à la date de signature du présent contrat.

#### **ARTICLE 4 – CLAUSES PARTICULIERES**

Avant toute prise effective de possession du terrain par le bénéficiaire, il est procédé à un état des lieux contradictoire.

Le bénéficiaire déclare avoir pris connaissance des lieux et les connaître parfaitement. Il reconnaît de convention expresse qu'en en prenant possession il affirme les prendre en l'état, sans pouvoir élever ultérieurement une quelconque protestation ou réclamation pour quelques motifs que ce soit se rapportant à la nature du sol, du sous-sol, des peuplements forestiers, de l'environnement etc.

Pendant toute la durée du présent contrat, le bénéficiaire pourra, sous réserve des démarches administratives à son initiative et de l'obtention à sa demande des autorisations nécessaires, effectuer tous travaux, déboisements, créer des accès, chemins et constructions liées au projet de STEP sur l'emprise du terrain

désigné à l'article 1. Ces travaux seront conduits conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

## **Article 5 - RESPONSABILITE ET ASSURANCES**

Le bénéficiaire est réputé être le gardien, au sens de l'article 1242 du Code civil, des emprises mises à disposition en application des présentes.

En cas de sinistre imputable aux travaux engagés par le bénéficiaire, il s'engage à assurer la prise en charge des réparations.

Le bénéficiaire est tenu de s'assurer en conséquence.

Toutes les stipulations du présent acte ont été convenues et arrêtées par les parties contractantes qui affirment en avoir eu lecture.

Le Conseil Municipal, après discussion et délibération :

- approuve ce projet de contrat,
- autorise le Maire à signer le contrat définitif ainsi que toutes les pièces s'affairant à ce dossier.

**Présents : 8 - Pouvoirs : 0 - Votants : 8  
Adopté à l'UNANIMITE**

## **N° 2020-31**

### **Rattrapage des subventions à l'Association Sportive et Socioculturelle de l'école élémentaire et à la Coopérative Scolaire de l'école maternelle**

Le Maire informe le Conseil Municipal que plusieurs subventions accordées non pas été versées en 2019.

Le Conseil Municipal après concertation et délibération souhaite rattraper les délibérations suivantes :

- N°2019-21 : Le Conseil Municipal décide d'allouer une subvention de 195,00€ à l'Association Sportive et Socioculturelle de l'école élémentaire et de 130,00€ à la Coopérative Scolaire de l'école maternelle pour leurs sorties culturelles 2018/2019 à hauteur de 6,50€ par enfant.
- N°2019-48 : Le Conseil Municipal décide d'allouer une subvention de 1 023,00€ à l'Association Sportive et Socioculturelle de l'école élémentaire et de 825,00€ à la Coopérative Scolaire de l'école maternelle pour le projet « cirque » à hauteur de 33€ par enfants.

### **Cette délibération annule et remplace les délibérations N°2019-21 et N°2019-48**

**Présents : 8 - Pouvoirs : 0 - Votants : 8  
Adopté à l'UNANIMITE**

## N° 2020-32

### Divers

#### **Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)**

Le Conseil Municipal, Sur rapport de Monsieur 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<sup>er</sup> 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 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 17/07/2020, 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 (ou de l'établissement).

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 (ou établissement) 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 :

- Attachés,
- Rédacteurs,
- Adjoints administratifs,
- ATSEM
- Adjoints techniques territoriaux.

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 selon la périodicité suivante : mensuelle, 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.

## **Absentéisme :**

En cas de congés pour maladie ordinaire, accident de service ou maladie professionnelle : l'IFSE est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement.

En cas de congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie : l'IFSE est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement

En cas de congés annuels, de congés de maternité ou d'adoption, congé de paternité : l'IFSE est maintenu intégralement.

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 de :
  - Du nombre de collaborateur encadré
  - Du type de collaborateurs encadrés
  - Du niveau d'encadrement ou de coordination
  - Du niveau de responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique)
  - Du 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 ;
  - Des connaissances requises
  - De la technicité/ niveau de difficulté
  - Du diplôme
  - De la certification
  - De l'autonomie
  - De l'influence, de la motivation sur autrui
  - De la rareté de l'expertise
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel ;
  - Relations externes/ internes
  - Contact avec les publics difficiles
  - Impact sur l'image de la collectivité
  - Risque d'agression physique
  - Risque d'agression verbale
  - Exposition aux risques de contagion
  - Risque de blessure
  - Itinérance/ déplacements
  - Variabilité des horaires
  - Horaires décalés
  - Contraintes météorologiques
  - Travail posté

- Liberté pose des congés
- Obligation d'assister aux instances
- Engagement de la responsabilité financière
- Engagement de la responsabilité juridique
- Zone d'affectation
- Actualisation des connaissances

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

<i>GROUPES</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Montant maximum annuels</i>
<i>A1</i>	<i>Secrétaire de Mairie</i>	<i>Attaché</i>	<i>36 210,00€</i>
<i>B1</i>	<i>Secrétaire de Mairie</i>	<i>Rédacteurs</i>	<i>17 480,00€</i>
<i>C1</i>	<i>Secrétaire de Mairie</i>	<i>Adjoints Administratifs</i>	<i>11 340,00€</i>
<i>C1</i>	<i>Agent d'accueil</i>	<i>Adjoints Administratifs</i>	<i>11 340,00€</i>
<i>C2</i>	<i>ATSEM</i>	<i>ATSEM</i>	<i>11 340,00€</i>
<i>C3</i>	<i>Agent technique, agent d'entretien, ouvrier polyvalent</i>	<i>Adjoints techniques territoriaux</i>	<i>11 340,00€</i>

*ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.*

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 de travail ;
- Capacité à exploiter les acquis de l'expérience ;
- Capacités à mobiliser les acquis de la formation suivie ;
- Capacités à exercer les activités de la fonction.



Le nombre de points total sur le critère d'expérience professionnelle défini dans l'annexe 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 mensuellement.

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.

### **Absentéisme :**

En cas de congés pour maladie ordinaire, accident de service ou maladie professionnelle : le CIA est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement.

En cas de congés de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie : le CIA est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement.

En cas de congés annuels, de congés de maternité ou d'adoption, congé de paternité : le CIA est maintenu intégralement.

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*

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'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>A1</i>	<i>Secrétaire de Mairie</i>	<i>Attaché</i>	<i>6 390,00€</i>
<i>B1</i>	<i>Secrétaire de Mairie</i>	<i>Rédacteurs</i>	<i>2 380,00€</i>
<i>C1</i>	<i>Secrétaire de Mairie</i>	<i>Adjoint Administratifs</i>	<i>1 260,00€</i>
<i>C1</i>	<i>Chargée d'accueil</i>	<i>Adjoint Administratifs</i>	<i>1 260,00€</i>
<i>C2</i>	<i>ATSEM</i>	<i>ATSEM</i>	<i>1 260,00€</i>
<i>C3</i>	<i>Adjoint techniques, Agent technique, Agent d'entretien, ouvrier polyvalent</i>	<i>Adjoint techniques territoriaux</i>	<i>1 260,00€</i>

**Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal :**

**DECIDE**

- D'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- D'instaurer le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du : 24/07/2020;
- 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.

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

Catégorie hiérarchique du poste	Indicateur	échelle d'évaluation				
		DSS	Directeur	Chef de service	Chef d'équipe	Agents d'exécution
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	niveau hiérarchique	5	4	3	2	1
	nbr de collaborateurs (encadrés directement)	0 à 5	5 à 10	11 à 20	21 à 50	
	Type de collaborateurs encadrés	Cadre sup	Cadres intermédiaires	Cadres de proximité	Agents d'exécution	Aucun
	Niveau d'encadrement	Stratégique	Intermédiaire	de Proximité	Coordination	Sans
	Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	Déterminant	Fort	Modéré	Faible	
	Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Déterminant	Partagé	Faible		
	délégation de signature	OUI	NON			
						5/5 Total

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

Situations particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (issues de la fiche de poste et du document unique)	Indicateur	échelle d'évaluation				
		Blus	Administrés	Partenaires institutionnels	Agents	Prestataires extérieurs
	contact avec publics difficiles	oui	non			
	impact sur l'image de la collectivité	immédiate	différée			
	risque d'agression physique	faible	modéré	élevé		
	risque d'agression verbale	faible	modéré	élevé		
	Exposition aux risques de contagion(s)	faible	modéré	élevé		
	risque de blessure	très grave	grave	léger		
	itérations/déplacements	fréquentes	ponctuelle	rare	sans	
	variabilité des horaires	fréquentes	ponctuelle	rare		
	horaires décalés	régulier	ponctuel	non concerné		
	contraintes météorologiques	fortes	faibles	sans objet		
	travail posté	OUI	NON			
	liberté pose corps	encadrée	restreinte	imposée		
	collaboration d'assister aux instances	rare	ponctuelle	récurrente		
	engagement de la responsabilité financière	élevé	modéré	faible		
	engagement de la responsabilité juridique	élevé	modéré	faible		
	zone d'affectation	sensible	avec contraintes	sans contrainte particulière		
	Actualisation des connaissances	indispensable	nécessaire	embourgeoisé		
						5/5 Total

Prise en compte de l'expérience professionnelle (voir note permet de prendre en compte les éléments ci-dessous à l'exception de la fonction pourcentage l'ancienneté de l'expérience)	Indicateur	échelle d'évaluation				
		0	1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 10 ans	> 10 ans
	Expérience dans le domaine d'activité	0	1	2	3	4
	Expérience dans d'autres domaines	faible	diversifiée	diversifiée avec compétences transférables		
	Connaissance de l'environnement de travail	basique	courant	approfondi	non évaluable	
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	notions	opérationnel	maîtrise	expertise (connaissances des savoirs et formalisation de l'opérationnel)	non évaluable
	Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies	notions	opérationnel	maîtrise	expertise (connaissances des savoirs et formalisation de l'opérationnel)	non évaluable
	Capacité à mener les activités de la fonction	supérieur aux attentes	conforme aux attentes	inférieur aux attentes	très inférieur aux attentes	non évaluable

Annexe 2 : Modèle de 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

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	Points .../....
Potentiel d'encadrement	Points .../....
Capacités d'expertise	Points .../....
Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Points .../....

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 %

**Présents : 8 - Pouvoirs : 0 - Votants : 8  
Adopté à l'UNANIMITE**

**N° 2020-33**

**Diverses informations**

- Le Maire informe le Conseil municipal qu'il a, par délégation, renoncé au droit de préemption quant à la déclaration d'intention d'aliéner un bien soumis au droit de préemption urbain de :

**SCI DU MOULIN**, ZA Kiesweg, cadastré section 37 parcelles 1/124 et 2/124 pour une superficie totale du bien de 00 ha 40 a 00 ca.

- Le Maire informe le Conseil Municipal que, par arrêté préfectoral du 29 juin 2020, le Syndicat des Eaux et de l'Assainissement (SDEA) d'Alsace-Moselle est autorisé à réaliser les travaux nécessaires à la construction de la Station de Traitement des Eaux Usées (STEU) de Niederlauterbach.

**La séance est levée à 20h30.**

**Suivent les signatures au registre.  
Pour extrait conforme, le 23/07/2020  
Le Maire,  
André FRITZ**

<b>FRITZ André</b>	<b>WEIGEL ÉRIC</b>	<b>BECHTOLD Chantal</b>
<b>ERHARD Antoine</b>	<b>ZERMANN Cédric</b>	<b>CIVIDINO Daniel</b>
<b>DECK Marie-Anne</b>	<b>ENGELHARD Jean-Michel</b>	<b>HEINTZ Vincent</b>
<b>HERBEIN Alain</b>	<b>HUFSCHMIDT Sandrine</b>	<b>KREUTZBERGER Luc</b>
<b>KREUTZBERGER Marie</b>	<b>MITTENBUHLER Damien</b>	<b>VOLTZ Nicolas</b>