

Commune de
Saint-Jean-
Saverne



Date de convocation du 9 septembre 2025
Séance du 16 septembre 2025

Sous la présidence de M. Jean GOETZ, Maire
Secrétaires de séance : Angèle BERNERT et Hélène TERTRAIN
Elus : 15 - En fonction : 14 - Présents ou représentés : 14

Présents : M Jean GOETZ, le Maire ; Mme Angèle BERNERT, Mme Anne MARTIN, Adjointes au Maire ; Mme Bernadette KUGEL, Mme Hélène TERTRAIN, Mme Nadège LUTZ, M. Pascal COMTE, Mme Sabrina MAURER, M. Laurent FREY, M. Benoît GERBER, Monsieur Jean-Michel LORENTZ, M. Christophe JOSEPH, M Joseph GROSS, M. Charles SOLLER, conseillers municipaux.

Ordre du jour

- 1- Approbation procès-verbal du 10 juillet 2025
- 2- Élection secrétaires de séance

DCM2025-28	Autorisation signature convention d'occupation du domaine privé avec INFRACOM
DCM2025-28	Approbation du devis pour la réfection de la rue de Monswiller
DCM2025-29	Approbation du devis EST RESEAU – Création point lumineux
DCM2025-29	Acquisition parcelle 38, section 02 HENNING Pascal
DCM2025-30	Acquisition parcelle 37, section 02 famille BERNERT
DCM2025-31	Cession parcelle 03, section 91 COMTE Julien
DCM2025-32	Création poste permanent de secrétaire général de mairie
DCM2025-33	Mise à jour RIFSEEP
DCM2025-34	RPI Saint-Michel Fixation clé de répartition pour l'année scolaire 2025-2026
DCM2025-35	Certification de la gestion financière durable des forêts (PEFC)
DCM2025-36	Mise à jour du tarif de location des garages de la commune

- 3- Divers

Monsieur le Maire annonce que les points « Autorisation signature convention d'occupation du domaine privé avec INFRACOM » ainsi que « Approbation du devis EST RESEAU – Création point lumineux » sont retirés de l'ordre du jour pour manque de données. Il dit qu'une nouvelle numérotation est attribuée aux délibérations selon l'ordre de présentation.

Election des secrétaires de séance : BERNERT Angèle et TERTRAIN Hélène
Approbation du procès-verbal du 10 juillet 2025 – approuvé à l'unanimité.

OBJET :1.1 Marché Public

Approbation du devis pour la réfection de la rue de Monswiller

DCM2025-28

Monsieur Comte Pascal, conducteur de travaux pour le compte de l'entreprise ADAM TP s'abstient pour le vote de cette délibération.

Monsieur le Maire présente au Conseil Municipal 2 devis relatif aux travaux de réfection de la rue de Monswiller, projet inscrit au budget primitif 2025.

- **ADAM TP 20 rue de Neuwiller, 67330 BOUXWILLER :** (devis N°2507/213a/PC/PL)

Le montant total du devis s'élève à **52 998,50 € H.T**, soit **63 598.20 € TTC**.

Il comprend :

- L'installation du chantier, engins, signalisations, Marquage des réseaux, retrait chantier :	785.00 € HT
- Sciage et rabotage enrobés, chargement et évacuation des gravats :	7 602.00 € HT
- Fourniture et pose des caniveaux, réfection d'îlot (rue saint Michel), Mise à niveau : tampons d'assainissement, bouche à clé ES, grilles sur CC2, Remplacement CC2 isolé :	4 769.00 € HT
- Remblais, reprise support, enduits d'imprégnation, enrobé, joints à l'émulsion de bitumes, sablage, finitions béton entre CC2 et façade bâtiment :	39 842.50 € HT
	52 998.50 € HT

- **EIFPAGE 12 rue de Molsheim, 67123 MOLSHEIM :** (offre de prix 25-17731)

Le montant total du devis s'élève à **53 128 € H.T**, soit **63 753.60 € TTC**.

Il comprend :

- L'installation du chantier, engins, signalisations, Marquage des réseaux, retrait chantier :	1 550.00 € HT
- Sciage, fraisage et arrachage enrobées, chargement et évacuation des gravats :	11 556.50 € HT
- Dépose, fourniture et pose des caniveaux CC2, raccordement arrière des caniveaux, fourniture et pose dalle béton :	4 680.00 € HT
- Réglage des surfaces matériaux concassés recyclé, essais plaques pour contrôle des Portances, fourniture et mise en œuvre manuelle et mécanique :	35 341.50 € HT
	53 128.00 € HT

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal :

- **APPROUVE** le devis présenté par l'entreprise ADAM TP pour un montant de **52 998.50 € HT** (cinquante-deux mille neuf cent quatre-vingt-dix-huit €uros et cinquante centimes Hors Taxes) ;
- **AUTORISE** Monsieur le Maire à signer le devis et tous documents afférents à la réalisation des travaux ;
- **PRÉCISE** que la dépense sera imputée au budget de fonctionnement, chapitre 11, article 615231 ;
- **AUTORISE** le paiement par acompte sur présentation de facture.
- **AUTORISE** Monsieur le Maire à signer un avenant dans la limite de 5 % des travaux.

Abstention : 1 Pour : 13

OBJET :3.1 Acquisitions

Acquisition parcelle 38, section 02 de Monsieur HENNING Pascal

DCM2025-29

Monsieur le Maire présente l'entretien écrit du 7 août 2025 qu'il a eu avec Monsieur HENNING Pascal, propriétaire de la parcelle 38 de la section 02 d'une superficie de 144 m² (1.44 ares). Demandant à Monsieur HENNING Pascal la possibilité d'acquérir ladite parcelle.

Il propose au conseil municipal d'acquérir cette parcelle pour **700.00 €**.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal :

- **DECIDE** d'acquérir la parcelle 38 section 02 de Monsieur HENNING Pascal pour **700.00 €** (sept cents Euros)
- **AUTORISE** Monsieur le Maire à signer les documents afférents à cette décision ;

Unanimité

OBJET :3.1 Acquisitions
Acquisition parcelle 37, section 02 famille BERNERT

DCM2025-30

Madame BERNERT Angèle, épouse de Monsieur BERNERT Marcel, s'abstient pour le vote de cette délibération.

Monsieur le Maire présente au conseil municipal l'offre d'achat à proposer à Messieurs BERNERT Marcel, BERNERT Didier et Madame GERARD Huguette pour l'acquisition de leur parcelle 37 section 02 d'une superficie de 1 are 48 ca.

Il propose au conseil municipal d'acquérir cette parcelle pour **700.00 €**.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal :

- **DECIDE** d'acquérir la parcelle 37 section 02 de à Messieurs BERNERT Marcel, Didier et Madame GERARD Huguette pour **700.00 €** (sept cents Euros)
- **AUTORISE** Monsieur le Maire à signer les documents afférents à cette décision ;

Abstention : 1 Pour : 13

OBJET :3.6 Autres actes de gestion du domaine privé
Cession parcelle 91, section 02 à Monsieur COMTE Julien

DCM2025-31

Monsieur COMTE Pascal, père de Monsieur COMTE Julien s'abstient pour le vote de cette délibération.

Monsieur le Maire présente au conseil municipal le mail de Monsieur COMTE Julien, qui confirme son souhait d'acquérir une parcelle de la commune. Il s'agit de la parcelle 91 de la section 02 d'une superficie de 512 m² (5.12 ares).

Il propose au conseil municipal de vendre cette parcelle pour **400.00 €**.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal :

- **DECIDE** de céder la parcelle 91, section 02 à Monsieur COMTE Julien pour **400.00 €** (quatre cents Euros) ;
- **AUTORISE** Monsieur le Maire à signer les documents afférents à cette décision ;
- **DIT** qu'il faut sortir la parcelle de l'inventaire de la commune enregistrée sous le n° **S02P91**.

Abstention : 1 Pour : 13

OBJET :4.2 Personnel contractuel
Création poste permanent secrétaire général de mairie

DCM2025-32

Monsieur le Maire explique au conseil municipal que le contrat créé pour Madame PROISY Gaëlle, par la DCM2025-17 est un contrat d'engagement établi sur les bases de l'application de l'article L332-23 1° du code général de la fonction publique pour faire face à un : Accroissement temporaire d'activité. Ce dernier ne peut excéder 18 mois renouvellement compris.

Il propose la création d'un poste permanent pour le poste de secrétaire général de mairie, ce qui permet de faire des contrats sur une plus longue période jusqu'à 6 ans, renouvellement compris.

Il rappelle au conseil municipal la réglementation de la fonction public territorial relative à la titularisation et la création un contrat CDI :

La condition pour un CDI :

- Justifier de 6 années de CDD dans la même structure,

La condition pour la titularisation en catégorie B rédacteur :

- Être lauréat du concours de la fonction public dans la catégorie B filière administrative grade rédacteur.

Après avoir délibéré, le conseil municipal :

- **DECIDE** la création d'un emploi permanent de rédacteur à temps complet à compter du 14 octobre 2025, pour assurer les fonctions de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants.
- **DIT** que cet emploi permanent peut également être pourvu par un agent contractuel lorsqu'il ne peut l'être par un fonctionnaire, sur le fondement de l'article L332-8 7° du code général de la fonction publique, à savoir : Pour les emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants. Dans ce cas, la rémunération se fera sur la base de l'indice brut : 431, indice majoré : 386.

Unanimité

OBJET :4.5 Régime indemnitaire
Mise à jour du RIFSEEP

DCM2025-33

Le Conseil Municipal,

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 ;
- Les arrêtés du 19 mars 2015 et du 17 décembre 2015 concernant les montants de référence pour le cadre d'emploi des rédacteurs, des éducateurs des APS et des animateurs
- Les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 concernant les montants de référence pour le cadre d'emploi des Adjointes administratifs
- Les arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017 concernant les montants de référence pour le cadre d'emploi des adjoints techniques
- Les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 concernant les montants de référence pour le cadre d'emploi des Agents territorial spécialisé des écoles maternelles
- 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 20 décembre 2016 et du 15 juin 2021

VU l'avis du Comité social territorial en date du 23 juillet 2025,

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.

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 (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 légalement cumulables et la prime de fin d'année qui reste acquise.

ARTICLE 1 : LES BENEFICIAIRES

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

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

Le RIFSEEP sera versé aux agents contractuels de droit public.

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 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 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, notamment au regard de :
 - ✓ 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
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
 - ✓ Connaissance requise
 - ✓ Technicité / niveau de difficulté
 - ✓ Champ d'application
 - ✓ Diplôme
 - ✓ Certification
 - ✓ Autonomie
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel ;
 - ✓ Relations externes / internes
 - ✓ Contact avec publics difficiles
 - ✓ Variabilité des horaires
 - ✓ Horaires décalés
 - ✓ Contraintes météorologiques
 - ✓ Obligation d'assister aux instances
 - ✓ Engagement de la responsabilité financière
 - ✓ Engagement de la responsabilité juridique

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

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 : annuelle

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 reductibles 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*

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

a) Congé de maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou congé pour adoption

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.

S'agissant du CIA suivra le sort du traitement son montant individuel est fixé chaque année sur la base des constatations de l'entretien professionnel. Dans le cadre de cet entretien, il appartient à l'évaluateur de tenir compte de l'impact du congé de maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou congé pour adoption sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Une proratisation du montant du CIA au temps de présence effectif de l'agent sera appliqué, avec un réajustement à la hausse ou à la baisse selon les résultats de l'entretien professionnel.

b) Congé de longue maladie (CLM) et congé de grave maladie (CGM)

- L'IFSE sera versée à hauteur de 33 % la 1^{ère} année et de 60 % les 2^{ème} et 3^{ème} années ;

S'agissant du CIA suivra le sort du traitement son montant individuel est fixé chaque année sur la base des constatations de l'entretien professionnel. Dans le cadre de cet entretien, il appartient à l'évaluateur de tenir compte de l'impact du CLM et CGM sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Une proratisation du montant du CIA au temps de présence effectif de l'agent sera appliqué, avec un réajustement à la hausse ou à la baisse selon les résultats de l'entretien professionnel.

En revanche, si l'agent n'a pas du tout travaillé pendant toute une année ou sur une période trop courte pour pouvoir faire l'objet d'une appréciation, il ne pourra pas percevoir d'indemnités au titre du CIA.

c) Congé de longue durée (CLD)

L'IFSE ne sera pas versée durant le congé de longue durée. Toutefois, l'agent en congé de maladie ordinaire, placé rétroactivement en congé de longue durée conserve les primes d'ores et déjà versées pendant la période du CMO.

S'agissant du CIA suivra le sort du traitement son montant individuel est fixé chaque année sur la base des constatations de l'entretien professionnel. Dans le cadre de cet entretien, il appartient à l'évaluateur de tenir compte de l'impact du CDL sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Une proratisation du montant du CIA au temps de présence effectif de l'agent sera appliqué, avec un réajustement à la hausse ou à la baisse selon les résultats de l'entretien professionnel.

En revanche, si l'agent n'a pas du tout travaillé pendant toute une année ou sur une période trop courte pour pouvoir faire l'objet d'une appréciation, il ne pourra pas percevoir d'indemnités au titre du CIA.

d) Congé de maladie ordinaire (CMO), congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), temps partiel thérapeutique (TPT), période préparatoire au reclassement (PPR)

☞ **Congé de maladie ordinaire (CMO)**

L'IFSE sera versée de la manière suivante : suivra le sort du traitement

S'agissant du CIA suivra le sort du traitement, son montant individuel est fixé chaque année sur la base des constatations de l'entretien professionnel. Dans le cadre de cet entretien, il appartient à l'évaluateur de tenir compte de l'impact du CMO sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Une proratisation du montant du CIA au temps de présence effectif de l'agent sera appliqué, avec un réajustement à la hausse ou à la baisse selon les résultats de l'entretien professionnel (voir note 1 de bas de page).

En revanche, si l'agent n'a pas du tout travaillé pendant une année ou sur une période trop courte pour pouvoir faire l'objet d'une appréciation, il ne pourra pas percevoir d'indemnités au titre du CIA.

☞ **Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)**

L'IFSE sera versée de la manière suivante : suivra le sort du traitement

S'agissant du CIA suivra le sort du traitement son montant individuel est fixé chaque année sur la base des constatations de l'entretien professionnel. Dans le cadre de cet entretien, il appartient à l'évaluateur de tenir compte de l'impact du CITIS sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Une proratisation du montant du CIA au temps de présence effectif de l'agent sera appliqué, avec un réajustement à la hausse ou à la baisse selon les résultats de l'entretien professionnel.

En revanche, si l'agent n'a pas du tout travaillé pendant une année ou sur une période trop courte pour pouvoir faire l'objet d'une appréciation, il ne pourra pas percevoir d'indemnités au titre du CIA.

☞ **Le temps partiel thérapeutique (TPT)**

L'IFSE sera versée de la manière suivante : suivra le sort du traitement

S'agissant du CIA suivra le sort du traitement, son montant individuel est fixé par rapport aux objectifs professionnels nouvellement définis tenant compte de la réduction de la durée hebdomadaire de service (DHS), et par rapport à une somme globale elle-même réduite au temps de présence effective. A l'évaluateur de tenir compte de l'impact du TPT sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent lors de l'entretien professionnel annuel.

☞ **La période de préparatoire au reclassement (PPR)**

L'IFSE sera versée de la manière suivante : Suivra le sort du traitement

S'agissant du CIA suivra le sort du traitement, si l'agent est amené à effectuer des périodes de formation, d'observation et de mise en situation au sein de la collectivité ou de l'établissement qui l'emploie, son montant individuel est fixé par rapport à ces objectifs professionnels nouvellement définis et pour le temps de présence effective. A l'évaluateur de tenir compte de l'impact de la formation sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent lors de l'entretien professionnel annuel.

Si l'agent est amené à effectuer des périodes de formation, d'observation et de mise en situation hors de la collectivité ou de l'établissement qui l'emploie, ces périodes ne pourront pas donner lieu au versement du CIA.

Enfin, si le temps de présence effective de l'agent au sein de la collectivité ou de l'établissement qui l'emploie est trop court pour pouvoir apprécier son travail qualitativement, le CIA ne sera pas non plus être versé.

ARTICLE 5 : REPARTITION IFSE et CIA

Conformément à l'article L.714-5 alinéa 2 du code général de la fonction publique suscitée, Monsieur le Maire propose la répartition cumulée des deux parts (IFSE et CIA) comme suit : - 88% affectés sur l'IFSE, - 22% 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	CIA : montant plafond annuel retenu par les élus	Total des montants plafonds retenus par les élus (IFSE + CIA)	Montant du plafond réglementaire (IFSE + CIA) fixé par arrêté ministériel
B1	<i>Secrétaire de Mairie Agent administratif et financier</i>	Administrative	Rédacteur	17480	2380	19860	19860
C1	<i>Secrétaire de Mairie Agent administratif et financier</i>	Administrative	Adjoint administratif	11340	1260	12600	12600
C2	<i>Ouvrier polyvalent</i>	<i>Technique</i>	<i>Adjoint technique</i>	11340	1260	12600	12600
	<i>ATSEM</i>	<i>Médico- sociale</i>	<i>Agent territorial spécialisé des écoles maternelles</i>	11340	1260	12600	12600

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 16 septembre 2025.
- De prendre acte de l'abrogation de la délibération « RIFSEEP » n° 2021-27 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 ;

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 cotation des fonctions

	Indicateur	echelle d'évaluation				
<i>Critères professionnels</i>						
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	niveau hiérarchique	DGS	Directeur	Chef de service	Chef d'équipe	Agents d'exécution
	5	5	4	3	2	1
	Nbr de collaborateurs (encadrés directement)		01 à 5	6 à 10	11 à 20	21 à 50
	4	0	1	2	3	4
	Type de collaborateurs encadrés	Cadre sup	Cadres intermédiaires	Cadres de proximité	Agents d'exécution	Aucun
	4	1	1	1	1	0
	Niveau d'encadrement	Stratégique	intermédiaire	de Proximité	Coordination	Sans
	4	4	3	2	1	0
	Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	Déterminant	Fort	Modéré	Faible	
	4	4	3	2	1	
	Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Déterminant	Partagé	Faible		
	3	3	2	1		
	délégation de signature	OUI	NON			
	1	1	0			
	25					S/s Total

	Indicateur	echelle d'évaluation				
		maîtrise	expertise			
Technicité, expertise, expérience, qualifications	Connaissance requise					
	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		
	5	1	3	5		
	Influence/motivation d'autrui	Forte	Faible			
	3	3	1			
	Rareté de l'expertise	Oui	non			
	1	1	0			
	28					S/s Total

	Indicateur	echelle d'évaluation				
		Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Agents	Prestataires extérieurs
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)	Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Agents	Prestataires extérieurs
	5	1	1	1	1	1
	contact avec publics difficiles	oui	non			
	3	3	0			
	impact sur l'image de la collectivité	immédiat	différé			
	3	3	1			
	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	10	5	1		
	itinérance/déplacements	fréquente	ponctuelle	rare	sans	
	5	5	3	1	0	
	variabilité des horaires	fréquente	ponctuelle	rare		
	7	7	3	1		
	horaires décalés	régulier	ponctuel	non concerné		
	5	5	2	0		
	contraintes météorologiques	fortes	faibles	sans objet		
	3	3	1	0		
	travail posté	OUI	NON			
	2	2	0			
	liberté pose congés	encadrée	restreinte	imposée		
	2	0	1	2		
	obligation d'assister aux instances	rare	ponctuelle	récurrente		
	2	0	1	2		
	engagement de la responsabilité financière	élevé	modéré	faible		
	3	3	2	1		
	engagement de la responsabilité juridique	élevé	modéré	faible		
	3	3	2	1		
	zone d'affectation	sensible	avec contraintes	sans contrainte particulière		
	3	3	1	0		
	Actualisation des connaissances	indispensable	nécessaire	encouragée		
	3	3	2	1		
	72					S/s Total

Annexe 2 :

Grille de cotation pour prendre en compte l'expérience professionnelle

	Indicateur	echelle d'évaluation				
		0	1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 10 ans	> 10 ans
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
		4	0	1	2	3
	Expérience dans d'autres domaines	faible	diversifiée	diversifiée avec compétences transférables		
		3	0	1	3	
	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			expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	non évaluable
		5	1	2	3	5
	Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies	notions			expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	non évaluable
		5	1	2	3	5
	Capacité à exercer les activités de la fonction	supérieur aux attentes	conforme aux attentes	inférieur aux attentes	très inférieur aux attentes	non évaluable
		5	3	0	-3	-6

Annexe 3 :

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

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	

Unanimité

OBJET :1.4 Autres contrats**RPI Saint-Michel Fixation clé de répartition pour l'année scolaire 2025-2026****DCM2025-34**

Monsieur le Maire présente au conseil municipal le mail du 26 août 2025 de Monsieur BURCKEL Frédéric, directeur enseignant du RPI Saint-Michel. Il présente la répartition des élèves des différentes communes membres du RPI afin de fixer la clé de répartition des frais de fonctionnement pour l'année scolaire 2025-2026. Les enfants non domiciliés ne sont pas inclus dans la clé de répartition.

Répartition 2025-2026	PS-MS	GS CP	CE1-CE2	CM1-CM2	total
ECKARTSWILLER	2	3	3	2	10
SAINT JEAN SAVERNE	6	7	5	3	21
ERNOLSHEIM	7	7	8	9	31
	15	17	16	14	62

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal :

- **FIXE** la clé de répartition comme suit :
 - Elèves domiciliés à SAINT-JEAN-SAVERNE 21/62
 - Elèves domiciliés à ERNOLSHEIM-LES-SAVERNE 31/62
 - Elèves domiciliés à ECKARTSWILLER 10/62
- **AUTORISE** Monsieur le Maire à réaliser les écritures comptables efférentes à cette décision.

Unanimité

OBJET :1.4 Autres contrats**Certification de la gestion financière durable des forêts (PEFC)****DCM2025-35**

Monsieur le Maire rappelle la DCM2022-46 du 13 décembre 2022 autorisant le maire à renouveler l'adhésion à la certification PEFC (Programme de reconnaissance des certifications forestières) qui n'a pas eu la suite attendue.

Monsieur LIGEON Thomas, technicien forestier à l'ONF (Office National des Forêts) préconise l'adhésion à ce programme. De plus la forêt indivise y a adhéré.

Monsieur le Maire propose d'annuler la DCM2022-46 et de la remplacer par la présente délibération :

Il expose au Conseil Municipal la nécessité pour la commune, de s'engager (ou de renouveler son engagement) au processus de certification PEFC afin de :

- ✓ *Valoriser les bois de la commune lors des ventes ;*
- ✓ *Accéder aux aides publiques en lien avec la forêt ;*
- ✓ *Bénéficier d'une meilleure visibilité de la bonne gestion mise en œuvre en forêt ;*
- ✓ *Participer à une démarche de filière en permettant à nos entreprises locales d'être plus compétitives.*

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal DECIDE :

- **De s'engager** (ou de renouveler son engagement) dans la certification de gestion durable des forêts PEFC, pour l'ensemble des surfaces forestières que la commune de SAINT-JEAN-SAVERNE possède dans la région Grand Est.
- **De s'engager** à donner le détail des surfaces forestières de la commune : celles sous aménagement forestier et celles hors aménagement le cas échéant. Pour ces dernières, la commune s'engage à déclarer aux autorités compétentes (DDT) toute coupe réalisée sur celles-ci. En tout état de cause, la commune s'engage à respecter l'article R124.2 du code forestier. Total de surface à déclarer : 90 ha sous aménagement.

- **De respecter** les règles de gestion forestière durable* en vigueur et de les faire respecter à toute personne intervenant dans sa forêt.
- **D'accepter** le fait que la démarche PEFC s'inscrit dans un processus d'amélioration continue et qu'en conséquence les règles de la gestion forestière durable* sur lesquelles la commune s'est engagée pourront être modifiées. Une fois informée de ces éventuels changements, la commune aura le choix de poursuivre son engagement, ou de le résilier par courrier adressé à PEFC Grand Est.
- **D'accepter** les visites de contrôle en forêt par PEFC Grand Est et **l'autorise** à titre confidentiel à consulter tous les documents, que la commune conserve à minima pendant 5 ans, permettant de justifier le respect des règles de gestion forestière durable* en vigueur.
- **De mettre en place** les actions correctives qui lui seront demandées par PEFC Grand Est en cas de pratiques forestières non conformes sous peine d'exclusion du système de certification PEFC.
- **D'accepter** que cette participation au système PEFC soit rendue publique.
- **De respecter** les règles d'utilisation du logo PEFC en cas d'usage de celui-ci.
- **De s'acquitter** de la contribution financière auprès de PEFC Grand Est.
- **D'informer** PEFC Grand Est dans un délai de 6 mois et fournir les justificatifs nécessaires en cas de modification des surfaces forestières de la commune.
- **De désigner** le Maire pour accomplir les formalités nécessaires et signer les documents nécessaires à cet engagement.

Unanimité

OBJET :3.3 Locations

Mise à jour des tarifs de location des garages de la commune

DCM2025-36

Monsieur le Maire rappelle la DCM2023-21 du 28 mars 2023 qui fixait les tarifs de location des garages communaux comme suit :

- Garage rue du couvent : 40 € / mois
- Garage rue de l'église : 45 € / mois

Il explique que Monsieur ROZER Vincent a mis fin à la convention qui nous liait pour le garage situé rue du couvent en date du 31 août 2025 et que Monsieur DUBOURG Adelphe souhaite reprendre la location de ce garage dès le 6 septembre 2025.

A cette occasion Monsieur le Maire propose au conseil municipal de réviser la base des loyers lors de la signature d'un nouveau contrat de bail pour les garages rue de l'église ou convention d'occupation précaire dans le cas particulier des garages rue du couvent, ces 2 types engagements seront soumis à évolution de l'indice de référence des loyers (IRL) avec révision annuelle du loyer :

- Garage rue du couvent : 45 € / mois

La location de ces biens fera l'objet d'une convention fixant expressément le caractère précaire de la location et l'excluant du champ d'application des baux commerciaux dont les dispositions sont codifiées au code de commerce, articles L145-1 et suivants.

- Garage rue de l'église : 45 € / mois

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal :

- **FIXE** les loyers des garages comme suit :
 - Garage rue du couvent : 45 € / mois

La location de ces biens fera l'objet d'une convention fixant expressément le caractère précaire de la location et l'excluant du champ d'application des baux commerciaux dont les dispositions sont codifiées au code de commerce, articles L145-1 et suivants.

 - Garage rue de l'église : 45 € / mois
- **AUTORISE** Monsieur le Maire à signer une convention d'occupation précaire du garage rue du Couvent avec Monsieur DUBOURG Adelphe,
- **DIT** que le garage est mis à disposition de Monsieur DUBOURG Adelphe depuis le 6 septembre 2025.
- **CHARGE** Monsieur le Maire d'émettre un titre pour la location du garage à compter du 6 septembre 2025 au prorata de l'occupation. (24 jours = 36 €)

- **CHARGE** Monsieur le Maire d'émettre un titre mensuel à l'attention de Monsieur DUBOURG Adelphe pour le paiement du loyer.

Unanimité

Le Maire,

Jean GOETZ

Les secrétaires de séance,

Mme Angèle BERNERT

Mme Hélène TERTRAIN