



*Département du Bas Rhin - Arrondissement de Sélestat-Erstein*

**EXTRAIT DU PROCES-VERBAL DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL**

*Conseillers élus: 10 - en fonction: 10 - présents ou représentés : 10*

## **Séance du 07 janvier 2025**

Sous la présidence de Mme Estelle BRONN, Maire

**PRÉSENTS** : Mme Estelle BRONN, Mme Caroline DINDAULT, Mme Nathalie CLAUSS, Mme Angélique KREISS, Mme Aurélie LOHMULLER, Mme Gabrielle SCHOELLKOPF, M. Thomas STARCK, M. Frédéric LANG.

**ABSENTS excusés** : M. Jérôme DAVID donne pouvoir à Mme Estelle BRONN  
M. Christophe WEISS donne pouvoir à Mme Gabrielle SCHOELLKOPF

L'assemblée délibérante décide de désigner Mme Caroline DINDAULT, Adjointe au maire, comme secrétaire de la séance.

### **2025 – 01 : Approbation du Procès-verbal de la séance du 04 novembre 2024**

Chaque membre du conseil ayant été destinataire d'un exemplaire, ce P.V. est approuvé à l'unanimité des membres présents.

### **2025 - 02 : Délibération RIFSEEP pour la commune de Daubensand**

**Le Conseil municipal,**

**Sur rapport de Madame 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<sup>er</sup> 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 ;
- 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 ;

- 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 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 social territorial en date du 04 décembre 2024

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

Madame le Maire informe le Conseil municipal,

Le 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 (ci-après IFSE)
- et un complément indemnitaire annuel (ci-après CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir basé sur l'entretien professionnel.

La commune 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 commune 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 commune;

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles légalement cumulables.

## **ARTICLE 1 : LES BENEFICIAIRES**

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

- Adjoint technique,
- Adjoint administratif.

Le RIFSEEP sera versé aux agents contractuels.

Les vacataires et les agents contractuels de droit privé (apprentis, CAE...) ne peuvent bénéficier du RIFSEEP.

## **ARTICLE 2 : L'IFSE, PART LIEE A LA FONCTION**

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, et des sous-critères suivants :
  - o Nombre de collaborateurs encadrés ;
  - o Type de collaborateurs suivis ;
  - o Niveau de coordination ;
  - o Gestion de projet ;
  - o Niveau de responsabilité lié aux missions ;
  - o Niveau d'influence sur les résultats collectifs (conseils aux élus)
  - 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 Connaissances requises ;
  - o Technicité / niveau de difficulté ;
  - o Champ d'application ;
  - o Niveau de diplôme(s) requis ;
  - o Certification / habilitation ;
  - o Autonomie ;
  - o Répercussion du poste sur les autres postes de la commune ;
  - o Rareté de l'expertise.
  
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel, et des sous-critères suivants :
  - o Relations externes / internes ;
  - o Impact sur l'image de la commune ;
  - o Risque d'agression physique ;
  - o Risque d'agression verbale ;
  - o Risque de blessure ;
  - o Itinérance / déplacements hors de la résidence administrative ;
  - o Variabilité des horaires ;
  - o Sujétions horaires ;

- Contraintes météorologiques ;
- Permanences physiques ou téléphoniques ;
- Liberté de pose des congés ;
- Obligation d'assister aux instances ;
- Attention portée à la dépense publique dans la réalisation des activités du poste et l'engagement financier ;
- Attention portée à l'engagement juridique ;
- Respect de la confidentialité ;
- 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 des formations suivies ;
- 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**, lesquels sont évalués chaque année après l'entretien professionnel.

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

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

Un agent quittant définitivement ses fonctions pour changer d'employeur, ou pour un départ à la retraite, au cours de l'année N :

- se verra attribuer l'intégralité de son CIA de l'année précédant son départ ;
- se verra attribuer son CIA de l'année N à proportion de son temps de travail effectif et en fonction de sa manière de servir et des objectifs partiellement remplis et appréciés durant un entretien professionnel à réaliser avant son départ. .

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

L'attribution individuelle sera décidée chaque année par l'autorité territoriale après l'entretien professionnel selon les critères définis ci-dessous et devra faire l'objet d'un arrêté. Les montants CIA ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre et peuvent être compris entre 0 et 100 % du montant maximal décidé par les élus.

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

**Les critères d'évaluation :**

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- Réalisation des objectifs ;
- Qualité d'exécution des activités du poste ;
- Compétences professionnelles et techniques ;
- Qualité relationnelle ;
- Capacité d'encadrement, de coordination ou d'autonomie ;
- Tutorat.

## **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**, l'autorité territoriale a la possibilité de moduler son montant ou de ne pas le verser compte tenu de la manière de servir de l'agent et des résultats obtenus, lesquels sont appréciés au cours de l'entretien professionnel annuel.

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

L'IFSE ne sera pas versée.

S'agissant du **CIA**, l'autorité territoriale a la possibilité de moduler son montant ou de ne pas le verser compte tenu de la manière de servir de l'agent et des résultats obtenus, lesquels sont appréciés au cours de l'entretien professionnel annuel.

### **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**, l'autorité territoriale a la possibilité de moduler son montant ou de ne pas le verser compte tenu de la manière de servir de l'agent et des résultats obtenus, lesquels sont appréciés au cours de l'entretien professionnel annuel.

### **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** suivra le sort du traitement.

S'agissant du **CIA**, l'autorité territoriale a la possibilité de moduler son montant ou de ne pas le verser compte tenu de la manière de servir de l'agent et des résultats obtenus, lesquels sont appréciés au cours de l'entretien professionnel annuel.

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

**L'IFSE** suivra le sort du traitement.

S'agissant du **CIA**, l'autorité territoriale a la possibilité de moduler son montant ou de ne pas le verser compte tenu de la manière de servir de l'agent et des résultats obtenus, lesquels sont appréciés au cours de l'entretien professionnel annuel.

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

L'**IFSE** sera versé au prorata de la durée effective de travail.

S'agissant du **CIA**, l'autorité territoriale a la possibilité de moduler son montant ou de ne pas le verser compte tenu de la manière de servir de l'agent et des résultats obtenus, lesquels sont appréciés au cours de l'entretien professionnel annuel.

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

L'**IFSE** ne sera pas versée.

S'agissant du **CIA**, l'autorité territoriale a la possibilité de moduler son montant ou de ne pas le verser compte tenu de la manière de servir de l'agent et des résultats obtenus, lesquels sont appréciés au cours de l'entretien professionnel annuel.

## **ARTICLE 5 : REPARTITION IFSE et CIA**

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

- 80% affectés sur l'IFSE,
- 20% 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	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
C1	Secrétaire de mairie	Administrative	Adjoint administratif	7 560 €	1 890 €	9 450 €	12 600 €
C2	Agents des espaces verts	Technique	Adjoint technique	3 360 €	840 €	4 200 €	12 000 €
	Agent d'entretien	Technique	Adjoint technique	2 880 €	720	3 600 €	12 000 €

### ***DECIDE à l'unanimité***

- 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 01 avril 2025 .
  
- 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 en cas d'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 ;
  
- D'abroger les primes et indemnités antérieures non cumulables avec le RIFSEEP, à compter de la date de prise d'effet de la présente délibération.

**PJ** :

- ✓ Annexe 1 – Grille de cotation pour prendre en compte les fonctions, les sujétions et l'expertise (IFSE) ;
- ✓ Annexe 2 – Grille de cotation pour prendre en compte l'expérience professionnelle ;
- ✓ Annexe 3 - Grille d'indicateurs pour prendre en compte l'engagement professionnel et la manière de servir (CIA).

Pour extrait conforme au registre des délibérations du Conseil Municipal.

Annexe 1 : Grille de cotation pour prendre en compte les fonctions, les sujétions et l'expertise

CRITERES	Intitulé et nombre de points maximum	Descriptif	ECHELLE D'EVALUATION				
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Nbr de collaborateurs (coordonnés directement)	Agents directement sous sa responsabilité et pour lesquels l'agent mène les entretiens annuels	0	1 à 5			
	4		0	4			
	Type de collaborateurs suivis		Agent d'exécution	Aucun			
	4		1	0			
	Niveau de coordination	niveau de responsabilité du poste en terme d'encadrement ou de coordination si pas d'encadrement	Stratégique	intermédiaire	de proximité	Coordination	Sans
	4		4	3	2	1	0
	Gestion de projet	la fonction amène à entreprendre, piloter ou participer à un projet	chef projet	membre équipe projet	contributeur ponctuel	sans objet	
	4		4	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 (conseils aux élus)	apporter son expertise aux élus dans la rédaction et la mise en œuvre d'un projet ou autre afin de développer des politiques publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques et juridiques	Déterminant	Partagé	Faible		
3		3	2	1			
délégation de signature	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature?	OUI	NON				
1		1	0				
Nombre de points maxi	24						

Critères	Intitulé et nombre de points maximum	Descriptif	Echelle d'évaluation				
Technicité, expertise, expérience, qualifications	Connaissance requise	Niveau attendu sur le poste (le DGS est un généraliste et une simple maîtrise est attendue)	maîtrise	expertise			
	4		1	4			
	Technicité / niveau de difficulté		Exécution	Conseil/interprétation	Arbitrage/décision		
	5		1	3	5		
	champ d'application	si un poste correspond à un SEUL métier existant dans le répertoire e smétiers, alors "monométier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "plurimétiers"	monométier ou mono-sectoriel	Diversité domaines de compétences			
	4		1	4			
	niveau de diplôme requis	Niveau de diplôme attendu sur le poste et non pas le niveau de diplôme détenu par l'agent qui occupe le poste	7-8 (Bac +5 et bac +8)	6 (Bac+3 ou bac +4)	5 (Bac +2)	4 (Baccalauréat)	3 (CAP, BEP)
	5		5	4	3	2	1
	certification/habilitation	Le poste nécessite-t-il une habilitation ou une certification ? (CACES, habilitation électrique, etc)	OUI	NON			
	1		1	0			
	autonomie	Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives. Degré d'autonomie du poste (et non pas en fonction de l'agent qui l'occupe)	restreinte	encadrée	large		
5		1	3	5			
Répercussion du poste sur les autres postes de la collectivité	Niveau d'influence du poste sur les autres postes	Forte	Modérée	Faible			
3		3	2	1			
Rareté de l'expertise	Valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi (ex : médecin). Voir métiers en tension	OUI	NON				
2		2	0				
Nombre de points maxi	29						

Critères	Intitulé et nombre de points maximum	Descriptif	Echelle d'évaluation				
			Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Agents	Prestataires extérieurs
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Relations externes / internes	c'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points qui se cumulent pour un maximum de 5 points	Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Agents	Prestataires extérieurs
	5		1	1	1	1	1
	impact sur l'image de la collectivité	Un poste avec un contact direct avec les usagers a potentiellement un impact immédiat car visible	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		
	risque de blessure		grave	légère			
	5		5	1			
	itinérance /déplacements hors R.A	déplacement hors de la résidence administrative	fréquente	ponctuelle	rare	sans	
	5		5	3	1	0	
	variabilité des horaires		fréquente	ponctuelle	rare		
	7		7	3	1		
	Sujétion horaires	dans la mesure où elle n'est pas compensée par une autre prime. Travail de nuit, jours fériés, week-end, dimanche	oui	non			
	2		2	0			
	contraintes météorologiques		fortes	faibles	sans objet		
	3		3	1	0		
	permanences physiques ou téléphoniques	valorisation des fonctions imposant valorisation des fonctions imposant une présence physique ou téléphonique (permanences). Les astreintes ne sont pas concernées car déjà rémunérées.	OUI	NON			
	2		2	0			
	liberté pose congés	ex gestionnaire de paie dont la pose des congés est contrainte par le versement des salaires, une ATSEM par les congés scolaires	encadrée	restreinte	imposée		
	2		0	1	2		
	obligation d'assister aux instances	ex : conseils municipaux, CAP, CST, conseil d'école, réunion commission	rare/sans objet	ponctuelle	récurrente		
	2		0	1	2		
	Attention portée à la dépense publique dans la réalisation des activités du poste et engagement financier	nécessité du poste de faire attention au respect du budget lors des commandes publiques, à l'utilisation des consommables. Capacité du poste à engager seul la responsabilité financière de la CT/EP (régie, bon de commandes, actes d'engagement)	élevé	modéré	faible		
	4		4	2	1		
	Attention portée l'engagement juridique	Respect port des EPI, code de la route, passage de marchés publics	élevé	modéré	faible		
	3		3	2	1		
respect de la confidentialité	poste ayant connaissance de données confidentielles (RH, médecine, secrétaire de mairie, DGS,...)	fort	faible	sans objet			
2		2	1	0			
Actualisation des connaissances	niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour (ex : pour un juriste marchés publics, indispensable vu les évolutions régulières de la réglementation)	indispensable	nécessaire	encouragée			
3		3	2	1			
Nombre de points maxi	56						

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

Critères	Intitulé et nombre de points maximum	Descriptif	Echelle d'évaluation				
			0	1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 10 ans	> 10 ans
<b>Prise en compte de l'expérience professionnelle</b>  <i>(cette partie permet de prendre en compte les éléments propres à l'agent titulaire de la fonction)</i>	Expérience dans le domaine d'activité	Depuis combien d'années l'agent exerce-t-il ce métier en dehors ou dans la collectivité ?	0	1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 10 ans	> 10 ans
	4		0	1	2	3	4
	Expérience dans d'autres domaines	l'agent a-t-il des expériences professionnelles autres que dans le domaine d'activité actuel. Si oui son expérience est diversifiée. Si parmi ses expériences passées, certaines ont permis d'acquérir des compétences que l'agent peut utiliser dans son poste actuel, alors son expérience est diversifiée avec des compétences transférables.	faible	diversifiée	diversifiée avec compétences transférables		
	3		0	1	3		
	Connaissance de l'environnement de travail	Le lieu de travail, les autres agents, les élus, le règlement intérieur, les méthodes de travail, les procédures en vigueur, les outils à utiliser, les règles de sécurité à respecter, etc	de base	courant	approfondi	non évaluable (nouvel arrivant)	
	5		1	3	5	0	
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	Au fur et à mesure des années, les compétences de l'agent augmentent-elles en pratiquant son métier ? Quel niveau a-t-il atteint ?	notions	opérationnel	maîtrise	expertise (capacité à transmettre des savoirs)	non évaluable
	5		1	2	3	5	0
	Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies		notions	opérationnel	maîtrise	expertise (capacité à transmettre les savoirs acquis en formation)	non évaluable
5		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	
6		6	3	-3	-6	0	
Nombre de points maxi	28						

## Annexe 3 :

## Modèle de grille des sous-indicateurs d'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir

INDICATEURS	ECHELLE D'EVALUATION				
Réalisation des objectifs	Non atteint	Partiellement atteint	Presque totalement atteint	Atteint	Objectifs dépassés
<b>25</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>19</b>	<b>25</b>
Qualité d'exécution des activités du poste (respect de la hiérarchie, des directives, rigueur dans la réalisation)	Très inférieur aux attentes	Insuffisant	A améliorer	Satisfaisant	Supérieur aux attentes
<b>20</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>20</b>
Compétences professionnelles et techniques (capacités à s'organiser, maîtrise des outils, sens du service public)	Très inférieur aux attentes	à acquérir	à développer	Maîtrisé	Expertise
<b>20</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>20</b>
Qualité relationnelle (capacité à travailler en équipe, partage de l'information, sens de la communication)	Très inférieur aux attentes	Insuffisant	A améliorer	Satisfaisant	Supérieur aux attentes
<b>15</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>
Capacité d'encadrement ou de coordination pour les agents encadrants ou coordinateurs) ou d'autonomie (pour les autres agents)	Très inférieur aux attentes	Insuffisant	A améliorer	Satisfaisant	Supérieur aux attentes
<b>15</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>
Tutorat (accompagnement stagiaire ou nouvel agent) A ne pas confondre avec le maître d'apprentissage pour lequel il existe une NBI	oui	non			
<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>			
<b>100</b>					

Nombre de points CIA attribués	% maximum du plafond CIA
0 à 15 points :	15%
16 à 30 points :	30%
31 à 45 points :	45%
46 à 60 points	60%
61 à 75 points	75%
76 à 90 points	90%
91 à 100 points	100%

## **2025 – 03 : Divers, informations et communications**

Ramassage des sapins : le ramassage sera fait le samedi 11 janvier à 14h . Les vœux du maire auront ensuite lieu à la salle communale avec remise des prix de décoration de Noël . Des galettes accompagnées de vin chaud préparé par les pompiers seront ensuite servis. La salle sera préparée le vendredi matin.

### Calendrier 2025 :

les conseils municipaux sont maintenus les mardis , les dates prévisionnelles sont :

- 04 février 2025
- 11 mars 2025
- 08 avril 2025
- 02 juin 2025
- 01 juillet 2025
- 09 septembre 2025
- 07 octobre 2025
- 04 novembre 2025
- 02 décembre 2025

La déchèterie verte ouvrira du 05 avril au 25 octobre 2025.

La fête des aînés aura lieu le 07 décembre 2025.

Plus personne ne demandant la parole, Mme le Maire clôt la séance à 21h45

Le prochain conseil municipal se tiendra le mardi 11 mars 2025 à 19h