

Procès verbal

Le lundi 26 janvier 2026 à 20 heures 00, l'assemblée, régulièrement convoquée le 19 janvier 2026, s'est réunie sous la présidence de Christian FAUTH.

Secrétaire de la séance : Rudi HELMSTETTER

Présents : Didier BECK, Sylvie BIEBER, Stella BRUMM, Valérie DORMEYER, Christian FAUTH, Rudi HELMSTETTER, Sabine HOFFMANN, Sophie KLEIN, Pascal MEUNIER, Mario QUINTO, Philippe SCHEID, Christian THIEBOLD, Berni ZIMMERMANN

Représentés : Pascal ANSTETT représenté par Christian FAUTH, Alain MEYER représenté par Berni ZIMMERMANN

Absents et excusés :

Ordre du jour :

Approbation du PV du 1er décembre 2025

- 1) Approbation de la révision du RIFSEEP
- 2) Modification de la durée hebdomadaire de service d'un emploi d'adjoint technique territorial
- 3) Modification de la durée hebdomadaire de service d'un emploi d'attaché principal
- 4) Décompte des charges des deux logements situés 2 rue Principale
- 5) Divers

Délibérations du conseil :

Révision du RIFSEEP - régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) (N° DE_001_2026)

Le Conseil,

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 ;
- 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 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP du 11 décembre 2017 et du 22 avril 2024,

VU l'avis du Comité technique en date du 24/03/2024,

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

Le Maire (le Président) 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.

ARTICLE 1 : LES BENEFICIAIRES

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

- Attachés
- Rédacteurs
- Adjoints techniques

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 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 :
 - Niveau hiérarchique
 - Nombre de collaborateurs
 - Type de collaborateurs encadrés
 - Niveau d'encadrement
 - Niveau de responsabilités liées aux missions
 - 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 et des sous-critères suivants :
 - 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, et des sous-critères suivants :
 - Relations externes/internes
 - Contact avec publics difficiles
 - Impact sur l'image de la collectivité
 - Risque d'agression verbale
 - Exposition aux risques de contagion(s)
 - Risque de blessure
 - Itinérance/déplacements
 - Variabilité des horaires
 - Horaires décalés
 - Contraintes météorologiques
 - Travail posté
 - Obligation d'assister aux instances

- Engagement de la responsabilité financière
- Engagement de la responsabilité juridique
- Zone d'affectation
- Actualisation des connaissances

b) L'expérience professionnelle

Le montant de l'IFSE pourra être modulé en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants, développés dans l'annexe (voir annexe 2) :

- Expérience dans le domaine d'activité ;
- Expérience dans d'autres domaines ;
- Connaissance de l'environnement de travail ;
- Capacité à exploiter les acquis de l'expérience ;
- Capacités à mobiliser les acquis de la formation suivie ;
- Capacités à exercer les activités de la fonction.

ARTICLE 3 : LE CIA, PART LIEE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIERE DE SERVIR

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

La part liée à la manière de servir sera versée 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 à temps non complet.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les modalités critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté.

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

Les critères d'évaluation :

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- *Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs ;*
- *Niveau de maîtrise des compétences professionnelles et techniques ;*
- *Qualités relationnelles ;*
- *Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur*

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

En cas d'absence :

Le RIFSEEP suit le sort du traitement durant tout le congé de maladie ordinaire, en cas d'accident de service, accident de trajet ou en cas de congé pour maladie professionnelle et congé maternité, paternité, adoption.

Suppression du régime indemnitaire lié à l'exercice des fonctions en cas de longue maladie ou congé de longue durée ou de temps partiel thérapeutique (TPT) ou de période préparatoire au reclassement (PPR).

Suppression du régime indemnitaire en cas de congés de grave maladie.

ARTICLE 5 : REPARTITION IFSE et CIA

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

- 92 % affectés sur le l'IFSE,
- 8 % affectés sur le CIA.

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

GROUPES DE FONCTIONS	Fonctions (lister ici toutes les fonctions qui relèvent du même groupe de fonctions)	Cadres d'emplois concernés	Montant plafond annuel fonction (IFSE) (92 % du plafond réglementaire cumulé IFSE et CIA)	Montant plafond annuel fonction (CIA) (8 % du plafond réglementaire cumulé IFSE et CIA)	Montant du plafond réglementaire RIFSEEP (IFSE + CIA) fixé par arrêtés ministériels
A4 (Groupe 4)	Secrétaire de mairie	Attaché	14 996 €	1 304 €	16 300 €
B (Groupe 3)	Assistante de gestion administrative et chargée d'accueil	Rédacteur	12 512 €	1 088 €	13 600 €
C1 (Groupe 1)	Ouvriers polyvalents	Adjoints techniques	12 512 €	1 088 €	13 600 €
C2 (Groupe 2)	Agent d'entretien	Adjoint technique	6 900 €	600 €	7 500 €

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 01/01/2026
-
- De mettre à jour la présente délibération conformément à l'évolution des dispositions législatives, réglementaires ;
- D'autoriser l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime dans le respect des dispositions définies ci-dessus ;
- D'autoriser l'autorité territoriale à moduler l'IFSE et le CIA au vu de l'indisponibilité physique des agents et autres périodes de congés selon les modalités prévues ci-dessus ;
- De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime ;

PJ :

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

Délibération : adoptée

Modification de la durée hebdomadaire de service d'un emploi d'adjoint technique territorial (N° DE_002_2026)
Vu la délibération en date du 7 juillet 2025, créant le poste d'adjoint technique territorial contractuel à temps non complet pour une durée hebdomadaire de 6h49 pour l'exercice des fonctions d'agents polyvalent faisant principalement le nettoyage de l'école,

Vu la charge de travail il est nécessaire d'augmenter son temps de travail,
Vu la délibération du 1er décembre 2025 augmentant à 8h14 mais cela ne suffisant pas,

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, décide :

de d'augmenter la durée hebdomadaire de service qui passera de 8h14 soit 8,23/35ème à 8h53 soit 8,89/35ème à compter du 1^{er} février 2026.

Délibération : adoptée

Modification de la durée hebdomadaire de service d'un emploi d'attaché principal (N° DE_003_2026)

Vu la prise de fonction de l'agent au secrétaire du SIVOS le nombre d'heures hebdomadaires de services doivent être ajustée,

Après avoir entendu le Maire dans ses explications et après en avoir délibéré,

Le Conseil Municipal,

DECIDE

de porter, à compter du 1^{er} février 2026, de 31 heures à 23 heures, le temps hebdomadaire moyen de travail d'un emploi d'attaché principal contractuel.

Délibération : adoptée

Décompte des charges des logements communaux rue Principale (N° DE_004_2026)

VU le relevé des compteurs,
VU les factures d'EAU, d'ASSAINISSEMENT, de CHAUFFAGE,

Le conseil municipal,
approuve le montant des charges comme suit :

Décompte des charges du 01/01/2025 au 31/12/2025

- pour le logement du 1^{er} étage 2, rue Principale :

Chauffage

Relevé totale des 3 logements au 01/01/2025 : **43 461 KW**

Relevé totale des 3 logements au 31/12/2025 : **72 361 KW**

Relevé compteur au 01/10/2025 : 12 166 KW

Relevé compteur au 31/12/2025 : 22 536 KW

Consommation : 10 370 KW

Partie fonctionnement : **590,21 €**

- charge le Maire d'établir les titres correspondants pour les locataires de ces logements.

Délibération : adoptée

Création d'un Comité social territorial commun entre la Communauté de Communes de Hanau-La Petite Pierre et certaines de ses communes / syndicats membres (N° DE_005_2026)

Vu le Code général des collectivités territoriales

Vu la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions, notamment son article 1

Vu l'article L.251.5 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP) qui prévoit qu'un Comité social territorial (CST) est créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins cinquante agents ainsi qu'auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents

Conformément à l'article L.251-7 du CGFP, il peut être décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants d'un établissement public de coopération intercommunale (EPCI), de l'ensemble ou d'une partie des communes adhérentes, et de l'ensemble ou d'une partie des syndicats rattachés à cet établissement de créer un Comité social territorial commun à condition que l'effectif global concerné soit au moins égal à cinquante agents

Considérant l'intérêt de disposer d'un Comité social territorial commun compétent pour l'ensemble des agents de la Communauté de Communes de Hanau-La Petite Pierre, des communes et syndicats membres souhaitant y adhérer,

Considérant la volonté de la commune de Petersbach de se rattacher au Comité social territorial de la Communauté de Communes de Hanau-La Petite Pierre,

Considérant que les effectifs des électeurs (fonctionnaires, agents contractuels de droit public et de droit privé y compris bénéficiaires de contrats aidés) appréciés au 1^{er} janvier 2026 de la Communauté de Communes de Hanau-La Petite Pierre permettent la création d'un au Comité social territorial commun,

Considérant que les effectifs des électeurs (fonctionnaires, agents non titulaires de droit public et de droit privé y compris bénéficiaires de contrats aidés) appréciés au 1^{er} janvier 2026 de la commune de Petersbach sont de 7 électeurs,

Le Conseil municipal de Petersbach, après en avoir délibéré, décide

* **de CREER** un Comité social territorial commun compétent pour les agents de la Communauté de Communes de Hanau-La Petite Pierre, des communes et syndicats membres souhaitant y adhérer,

* **de PRECISER** que le Comité social territorial commun est placé auprès de la Communauté de Communes de Hanau-La Petite Pierre,

* **d'INFORMER** Monsieur le Président du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Bas-Rhin de la création de ce Comité social territorial commun,

* **d'AUTORISER** le Maire (ou le Président) à effectuer toutes les démarches et à signer tous les documents nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Délibération : adoptée

Divers

- Nous sommes toujours en attente du DPE (depuis début décembre) réalisé par la société DECI de Phalsbourg pour le logement situé 4 rue Principale.
- Le maire informe que l'affaire Holder a été renvoyée et sera examinée lors de l'audience du 2 février 2026.
- Christian THIEBOLD a présenté le compte-rendu de la réunion du Syndicat des eaux, le prix de l'eau va augmenter à 1,06 €.
- Le bulletin communal réalisé par Estelle HERBEIN a été très apprécié. Nous pouvons la féliciter pour la qualité de son travail.
- La CEA installera un panneau « cédez le passage » sur le chemin communal rue des Champs en direction de la RD78.
- La commune percevra une subvention de 46 780 € pour la réalisation des travaux d'aménagement du parking situé devant la mairie.
- Le maire envisage l'achat d'une lame à neige destinée à équiper le tracteur des agents communaux.
- Le recensement de la population fait état de 673 habitants à Petersbach au 1^{er} janvier 2026.
- Epure fera une proposition en vue de l'installation d'un chauffage collectif au Centre de Secours.
- Des panneaux directionnels seront installés dans la commune aux abords de la nouvelle école.

Christian FAUTH
Président de séance



Rudi HELMSTETTER
Secrétaire de séance

