

Conseillers élus : 15  
Conseillers en fonction : 14  
Conseillers présents : 11  
Date de convocation : 25/06/2025  
Date publication : 07/07/2025  
Secrétaire de séance : GILGER Rébecca

Séance du 2 juillet 2025  
Sous la présidence de M. Vincent NOE

**Etaient présents les conseillers :**

Mmes et MM. Alain ALBRECHT, DOLLINGER Claude, ESCHBACH Patrick, FAHRNER Stéphane,  
GILGER Rebecca, CROLET Céline, HUBER Myriam, JACINTE Matthieu, NOACCO Damien,  
WEYHAUPT Loïc

**Absents excusés :** CAMELOT Claire-Hélène, RIHN Matthieu, STOLL Michel

---

Désignation du secrétaire de séance : GILGER Rébecca

Le Conseil Municipal approuve à l'unanimité des membres présents, le Procès-Verbal du 16 avril 2025.

**1) Convention de mise à disposition d'une ATSEM au SIVU la source**

Monsieur le Maire explique aux membres du conseil la nécessité de mettre en place une convention de participation financière entre le SIVU la Source et la commune de Kuttolsheim pour la mise à disposition de l'ATSEM, D'ERRICO Consiglia qui travaille actuellement à l'école maternelle de Kuttolsheim dont l'employeur est la commune de Kuttolsheim. Elle n'a pas pu être transféré au sein du personnel du SIVU en raison de son statut.

Sa rémunération sera facturée au SIVU La Source trimestriellement, avec un reliquat depuis 09/2024.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents, accepte et autorise M. le Maire à signer la convention de mise à disposition et tous les documents y afférents.

**2) Mise à jour du régime indemnitaire : RIFSEEP :**

***Le Conseil à l'unanimité des membres présents,***

***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<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 ;
- l'arrêté ministériel du 03/06/2015 fixant les montant de référence pour le corps des attachés territoriaux ;
- l'arrêté ministériel du 19/03/2015 fixant les montant de référence pour le corps des rédacteurs territoriaux ;
- l'arrêté ministériel du 20/05/2014 fixant les montant de référence pour le corps des adjoints administratifs territoriaux ;
- l'arrêté ministériel du 28/04/2015 fixant les montant de référence pour le corps des adjoints techniques et des agents de maîtrise territoriaux ;
- 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** la délibération antérieure relative à la mise en œuvre du RIFSEEP du 06/12/2017

**VU** l'avis du Comité social territorial en date du 18/06/2025.

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 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 :

- Rédacteurs,
- Adjoint administratifs,
- ATSEM
- Adjoint 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 :

**Mensuellement** sur la base du montant annuel individuel attribué.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion ;
- au moins tous les quatre ans 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 :

- Niveau hiérarchique
- Nombre et Type de collaborateurs encadrés
- Niveau d'encadrement et niveau responsabilité lié aux missions
- Délégation de signature

De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions et des sous-critères suivants :

- Diplôme,
- Autonomie
- Connaissances requises
- Rareté de l'expertise
- Certification

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
- Risque d'agression physique,
- Risque d'agression verbale,
- Impact sur l'image de la collectivité,
- Exposition aux risques de contagions,
- Risque de blessure,
- Itinérance / déplacements,
- Variabilité des horaires,
- Horaires décalés,
- Contraintes météorologiques,
- Travail posté,
- Liberté de pose de congés,
- Obligation d'assister aux instances,
- Actualisation des connaissances.

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

<b>Groupes</b>	<b>Fonctions</b>	<b>Cadres d'emplois concernés</b>	<b>Montant maximum annuels</b>
<b>B2</b>	<b>Secrétaire générale de mairie</b>	<b>Rédacteurs</b>	<b>16 015,00 €</b>
<b>B3</b>	<b>Secrétaire de mairie</b>	<b>Rédacteurs</b>	<b>14 650,00 €</b>
<b>C1</b>	<b>Secrétaire de mairie</b>	<b>Adjoints administratifs</b>	<b>11 340,00 €</b>
<b>C2</b>	<b>Agent technique polyvalent, agent d'entretien, ATSEM</b>	<b>Adjoints techniques, ATSEM</b>	<b>10 800,00 €</b>

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

\* En l'absence de montant minimum fixé par la délibération, il est de zéro euro. Cependant l'IFSE dépend du rattachement à un groupe de fonctions et à l'expérience professionnelle, l'IFSE de 0 € doit pouvoir être justifié.

#### **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 : **Semestriellement**

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 :

- *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 ;*

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

<b>Groupes</b>	<b>Fonctions</b>	<b>Cadres d'emplois concernés</b>	<b>Montant maximum annuels</b>
<b>B2</b>	<b>Secrétaire générale de mairie</b>	<b>Rédacteurs</b>	<b>2 185,00 €</b>
<b>B3</b>	<b>Secrétaire de mairie</b>	<b>Rédacteurs</b>	<b>1 995,00 €</b>

<b>C1</b>	<b>Secrétaire de mairie</b>	<b>Adjoint administratifs</b>	<b>1 260,00 €</b>
<b>C2</b>	<b>Agent technique polyvalent, agent d'entretien, ATSEM</b>	<b>Adjoint techniques, ATSEM</b>	<b>1 200,00 €</b>

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

\* En l'absence de montant minimum fixé par la délibération, il est de zéro euro. Cependant l'IFSE dépend du rattachement à un groupe de fonctions et à l'expérience professionnelle, l'IFSE de 0 € doit pouvoir être justifié.

#### **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, son montant individuel est fixé chaque année sur la base des constatations de l'entretien professionnel. Dans le cadre de cet entretien, il appartiendra à l'évaluateur de tenir compte de l'impact du congé de maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou encore du congé pour adoption sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Le CIA est maintenu dans les proportions du traitement, 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)**

En cas de congé de longue maladie (CLM) ou de congé de grave maladie (CGM), le maintien de l'IFSE sera :

- à hauteur de 33 % la 1<sup>ère</sup> année et de 20 % les 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> année.

L'agent en congé de maladie ordinaire, placé rétroactivement en congé de longue maladie ou congé de grave maladie 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.

L'évaluateur tiendra compte des conséquences de l'absence de l'agent sur son engagement professionnel et sa manière de servir.

En cas d'absence, le CIA est maintenu dans les proportions du traitement. Si l'agent est absent toute l'année et ne pouvant pas assister à son entretien professionnel, il ne pourra pas percevoir de CIA faute pour l'employeur de ne pouvoir l'évaluer.

**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.

L'évaluateur tiendra compte des conséquences de l'absence de l'agent sur son engagement professionnel et sa manière de servir.

En cas d'absence, une proratisation s'effectuera en fonction de la présence effective de l'agent sur l'année civile. Le CIA est maintenu dans les proportions du traitement. Si l'agent est absent toute l'année et ne pouvant pas assister à son entretien professionnel, il ne pourra pas percevoir de CIA faute pour l'employeur de ne pouvoir l'évaluer. (maintien dans les proportions du traitement)

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

L'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire, congé pour invalidité temporaire imputable au service, temps partiel thérapeutique, période préparatoire au reclassement.

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.

L'évaluateur tiendra compte des conséquences de l'absence de l'agent sur son engagement professionnel et sa manière de servir.

En cas d'absence, une proratisation s'effectuera en fonction de la présence effective de l'agent sur l'année civile. Le CIA est maintenu dans les proportions du traitement. Si l'agent est absent toute l'année et ne pouvant pas assister à son entretien professionnel, il ne pourra pas percevoir de CIA faute pour l'employeur de ne pouvoir l'évaluer.

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

**L'IFSE** sera versée de la manière suivante 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.

L'évaluateur tiendra compte des conséquences de l'absence de l'agent sur son engagement professionnel et sa manière de servir.

En cas d'absence, une proratisation s'effectuera en fonction de la présence effective de l'agent sur l'année civile. Le CIA est maintenu dans les proportions du traitement. Si l'agent est absent toute l'année et ne pouvant pas assister à son entretien professionnel, il ne pourra pas percevoir de CIA faute pour l'employeur de ne pouvoir l'évaluer.

☞ **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**, 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.

L'évaluateur tiendra compte des conséquences de l'absence de l'agent sur son engagement professionnel et sa manière de servir.

En cas d'absence, une proratisation s'effectuera en fonction de la présence effective de l'agent sur l'année civile. Le CIA est maintenu dans les proportions du traitement. Si l'agent est absent toute l'année et ne pouvant pas assister à son entretien professionnel, il ne pourra pas percevoir de CIA faute pour l'employeur de ne pouvoir l'évaluer.

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

**L'IFSE** sera versée de la manière suivante 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.

L'évaluateur tiendra compte des conséquences de l'absence de l'agent sur son engagement professionnel et sa manière de servir.

En cas d'absence, une proratisation s'effectuera en fonction de la présence effective de l'agent sur l'année civile. Le CIA est maintenu dans les proportions du traitement. Si l'agent est absent toute l'année et ne pouvant pas assister à son entretien professionnel, il ne pourra pas percevoir de CIA faute pour l'employeur de ne pouvoir l'évaluer.

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

**L'IFSE** sera versée de la manière suivante :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.

L'évaluateur tiendra compte des conséquences de l'absence de l'agent sur son engagement professionnel et sa manière de servir.

En cas d'absence, une proratisation s'effectuera en fonction de la présence effective de l'agent sur l'année civile. Le CIA est maintenu dans les proportions du traitement. Si l'agent est absent toute l'année et ne pouvant pas assister à son entretien professionnel, il ne pourra pas percevoir de CIA faute pour l'employeur de ne pouvoir l'évaluer.

#### **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 05/07/2025
- prendre acte de l'abrogation de la délibération « RIFSEEP » du 06/12/2017 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 ;
- D'abroger les primes et indemnités antérieures non cumulables avec le RIFSSEP, 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 d'indicateurs pour prendre en compte l'engagement professionnel et la manière de servir (CIA).

### 3) Refacturation de la réparation de la lame à neige :

Monsieur le Maire, informe le conseil municipal que la facture établie par la société DICKELI concernant la réparation de la lame à neige pour un montant de 972,90 € TTC a été payée en totalité par la commune de Fessenheim-Le-Bas. Or le déneigement bénéficie également aux communes de Kuttolsheim et Wintzenheim-Kochersberg. M. le Maire propose donc le partage du coût entre les trois communes de la manière suivante :

- 1/3 pour la commune de Kuttolsheim, soit un montant de 324,30 € TTC
- 1/3 pour la commune de Wintzenheim-Kochersberg, soit un montant de 324,30 € TTC
- 1/3 restant à la charge de la commune de Fessenheim-Le-Bas pour 324,30 € TTC

Le conseil municipal, à l'unanimité des membres présents accepte cette répartition du coût de la réparation de la lame à neige.

### 4) Présentation rapport annuel du SDEA 2024 : eau, assainissement et grand cycle de l'eau :

Conformément aux articles L2224-5 et D2224-1 du code général des collectivités territoriale, Monsieur le Maire présente :

- Le rapport annuel 2024 sur le prix et la qualité du service public d'eau, destiné notamment à l'information des usagers.
- Le rapport annuel 2024 du Grand Cycle de l'eau, destiné notamment à l'information des usagers.
- Le rapport annuel 2022 sur le prix et la qualité du service public d'assainissement, destiné notamment à l'information des usagers.

Monsieur le Maire, rappelle que les rapports sont consultables sur le site internet du SDEA, [www.sdea.fr](http://www.sdea.fr).

Le Conseil Municipal, après en avoir pris connaissance et après en avoir délibéré, décide à l'unanimité des membres présents, que ces rapports n'appellent ni observations, ni réserves de sa part.

### 5) Location terres communales :

La commune loue actuellement les parcelles suivantes :

NOM	SECTION	PARCELLE	SUPERFICIE	VILLE
BOEHLER Jean-Luc	43	70	38,96	KUTTOLSHEIM
WEYHAUPT Francis	42	16	30,22	KUTTOLSHEIM
WEYHAUPT Francis	44	33	7,56	KUTTOLSHEIM
WEYHAUPT Francis	44	34	6,12	KUTTOLSHEIM
MICHEL Francis	44	1	4,12	KUTTOLSHEIM

NOACCO Damien	7	62	20,17	KUTTOLSHEIM
NOACCO Damien	7	63	40,96	KUTTOLSHEIM
MICHEL Francis	7	66	10,00	KUTTOLSHEIM
MICHEL Francis	7	66	12,00	KUTTOLSHEIM
BOCK Marcel	7	66	10,00	KUTTOLSHEIM

Le conseil municipal, à l'unanimité des membres présents, décide :

- De relouer des terres communales pour la période du 11/11/2025 au 10/11/2034.
- De maintenir pour les différentes parcelles le nombre de Kg de blé fermage par are.
- De fixer le prix de location pour cette période comme suit :

**Nombre de kg blé fermage par are X nombre d'ares X prix du kg de blé fermage de l'année de location**

**6) Redevance d'Occupation du Domaine Public par les ouvrages des réseaux publics de transport et de distribution d'électricité - Electricité de Strasbourg :**

M. le Maire donne connaissance au Conseil municipal des règles relatives au calcul des redevances pour occupation du domaine public par les ouvrages des réseaux publics de transport et de distribution d'électricité dont les dispositions sont aujourd'hui codifiées aux articles R.2333-105 et suivants du Code général des collectivités territoriales.

Il propose au Conseil :

De calculer la redevance en prenant le seuil de la population totale de la commune issu du recensement en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2025 ;

De fixer le montant de la redevance pour occupation du domaine public au taux maximum prévu selon la règle de valorisation définie par les articles du Code général des collectivités territoriales visés ci-dessus et de l'indication du ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement ayant décidé de publier les indices BTP sous forme d'avis au Journal officiel de la République Française, soit un taux de revalorisation de 57,70% applicable à la formule de calcul.

Le Conseil municipal, entendu cet exposé et après avoir délibéré :

ADOpte la proposition qui lui est faite concernant la redevance d'occupation du domaine public par les ouvrages des réseaux publics de transport et de distribution d'électricité.

**7) Rapport triennal sur l'artificialisation des sols :**

M. le Maire présente, au conseil municipal, le rapport triennal sur l'artificialisation des sols qui a été établi au niveau de la communauté de communes du Kochersberg et de l'Ackerland.

Le Conseil Municipal, après en avoir pris connaissance et après en avoir délibéré, décide à l'unanimité des membres présents, que ce rapport n'appelle ni observations, ni réserves de sa part.

**8) Divers :**

- Proposition d'instaurer un **forfait main d'œuvre et déplacement** pour facturer les dépôts sauvages.
- La communauté de communes recense nos éventuels besoins en **Abri-bacs spécifiques pour le tri et cendriers de rue.**
- Création d'une **commission de video protection** au niveau de la communauté de communes du Kochersberg Ackerland
- Point piste cyclable
- Création d'une **zone test d'enherbement** du cimetière sur environ 100m<sup>2</sup> avec une semence spécifique.

**Le Maire,  
Vincent NOE**

**La secrétaire,  
Rébecca GILGER**

**ORDRE DU JOUR  
MERCREDI 02 JUILLET 2025**

- 1) Convention de mise à disposition d'une ATSEM au SIVU la source**
- 2) Mise à jour du régime indemnitaire : RIFSEEP**
- 3) Refacturation de la réparation de la lame à neige**
- 4) Présentation rapport annuel du SDEA 2024 : eau, assainissement et grand cycle de l'eau**
- 5) Location terres communales**
- 6) Redevance d'Occupation du Domaine Public - Electricité de Strasbourg**
- 7) Rapport triennal sur l'artificialisation des sols**
- 8) Divers**
  - Forfait main d'œuvre et déplacement**