



DEPARTEMENT DE LA MOSELLE
MAIRIE de BAMBIDERSTROFF

**CONSEIL MUNICIPAL DU 26.01.2026
A 20 H 00
PROCES-VERBAL DE DECISIONS**

L'an deux mille vingt-six, le vingt-six janvier, à vingt heures, le conseil municipal de la commune de BAMBIDERSTROFF, dûment convoqué par Monsieur le Maire, s'est assemblé au lieu ordinaire de ses séances sous la présidence de M. ZWIEBEL Christian.

Présents : tous les conseillers sauf

Absente excusée : Mmes ATTEN et PETOLAT

Procuration : Mandant Mandataire
ATTEN ZWIEBEL
PETOLAT LINDEN

Le quorum étant atteint, M. le maire ouvre la séance

Les élus approuvent le procès-verbal de la précédente séance du conseil.

Décisions prises par le Maire dans le cadre de ses délégations :

La commune n'a pas fait valoir son droit de préemption pour :

- la vente de la maison sise 120 rue de la libération cadastrée section 36 n°429/20, 343 et 345.
- la vente de la maison sise 15 impasse Saint Jean

1°) Crédit d'un poste de rédacteur territorial :

Le Maire informe l'assemblée :

Conformément à l'article L313-1 du code général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Il appartient donc au Conseil Municipal de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services. En cas de réorganisation des services, la décision est soumise à l'avis préalable du Comité Social Territorial.

Dans le cadre de la session de promotion interne dérogatoire au grade de rédacteur territorial, la secrétaire générale de mairie a été inscrite sur liste d'aptitude de rédacteur (catégorie B). Afin d'assurer la nomination de l'agent au cadre emploi de rédacteur, il convient de créer le poste.

VU le code général de la fonction publique ;

VU le tableau des emplois ;

VU l'arrêté du centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Moselle portant inscription sur la liste d'aptitude au grade de rédacteur territorial par voie de promotion interne en date du 19 décembre 2024 ;

Je vous propose :

- La création d'un emploi de rédacteur à temps complet pour exercer les fonctions de Secrétaire Générale de Mairie à compter du 01/02/2026. Cet emploi pourrait être pourvu par un fonctionnaire de catégorie B de la filière administrative au grade de rédacteur.
- de modifier ainsi le tableau des emplois,
- d'inscrire au budget les crédits correspondants.

Le conseil municipal approuve à l'unanimité cette proposition.

2°) Révision du RIFSEEP :

Le Maire rappelle à l'assemblée :

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

VU la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment l'article 20 ;

VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment l'article 88 ;

VU le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ;

VU 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 dans la Fonction Publique d'Etat ;

VU le décret n°2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le 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 ;

VU l'arrêté ministériel en date du 20 mai 2014 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014 ;

VU 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 (primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP)

VU l'avis du Comité Technique en date du 22.01.2021 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents territoriaux ;

VU la délibération du conseil Municipal du 29.03.2021 ;

VU l'avis du comité technique en date du 12 décembre 2025 relatif à la modification des plafonds du RIFSEEP ;

Considérant qu'il y a lieu de revaloriser le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Le Maire propose à l'assemblée délibérante de modifier les montants des plafonds du RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution.

Les dispositions de la présente délibération se substitueront aux dispositions de la précédente délibération du conseil en date du 29.03.2021

Pour rappel:

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle (**IFSE**)
- le complément indemnitaire annuel versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent (**CIA**)

I. Les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents : *titulaires, stagiaires, contractuels de droit public, à temps complet, à temps non complet* exerçant les fonctions du cadre d'emploi concerné.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- REDACTEUR
- ADJOINT ADMINISTRATIF
- ADJOINT TECHNIQUE

L'assemblée délibérante peut prévoir le maintien intégral du montant antérieur des régimes indemnités liés aux fonctions exercées ou au grade détenu, ainsi que, le cas échéant, ceux liés aux résultats lors de la transposition en RIFSEEP.

II. L'IFSE (l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise)

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

III. Montants de l'indemnité

Pour l'Etat, chaque part du régime indemnitaire est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite des plafonds précisés par arrêté ministériel.

Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

CATEGORIE B				
Groupe	Fonctions du poste	Critères	Montants annuels de référence	Montant annuel retenu
B1	Chef de service/Secrétaire Générale de Mairie	<p>Encadrement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Management direct, transversalité - Fort degré de responsabilité - Coordination - Responsabilité de projets ou d'opérations <p>Technicité / expertise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Connaissances multi-domaines - Autonomie, initiative - Diversité des domaines d'action et de compétences <p>Sujétions particulières / degré d'exposition :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Relation avec le public - Maîtrise de logiciels spécifiques - Responsabilité financière - Tension mentale et nerveuse - Forte disponibilité 	17 480 €	7 200 €
B3	Poste à expertise	<p>Encadrement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encadrement de proximité - Poste à responsabilité administrative <p>Technicité / expertise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Connaissances particulières liés au domaine d'activité <p>Sujétions particulières / degré d'exposition :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adaptation aux contraintes particulière du service - Relation avec le public - Tension mentale ou nerveuse 	14 650 €	5 700€

Le Maire propose de fixer les groupes et de retenir les montants maximums suivants :

CATÉGORIE C				
Groupe	Fonctions du poste	Critères	Montant annuel de référence	Montant annuel retenu
C1	Agent en charge d'un service ou à forte polyvalence	<p>Encadrement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Poste à responsabilité technique ou administrative <p>Technicité / expertise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Connaissances particulières liés au domaine d'activité <p>Sujétions particulières / degré d'exposition :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adaptation aux contraintes particulière de services - Relation avec le public - Tension mentale ou nerveuse 	11 340 €	5 400 €
C2	Agent d'exécution	<p>Encadrement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Missions opérationnelles - Encadrement de stagiaires <p>Technicité / expertise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Connaissances liées au domaine d'activités <p>Sujétions particulières / degré d'exposition :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Missions spécifiques/pics de charge de travail/risques d'accident - Risque de maladie professionnelle - Responsabilité matérielle et financière - Efforts physiques - Tension mentale ou nerveuse 	10 800 €	2 880 €

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.

IV. Modulations individuelles

Part fonctionnelle (IFSE)

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilité, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

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, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

La part fonctionnelle de l'indemnité sera versée mensuellement.

V. Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir : Complément indemnitaire annuel (CIA)

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel. Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants définis dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation et préalablement soumis à l'avis du comité technique :

La valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel, son sens du service public, sa capacité de travailler en équipe, sa contribution au collectif de travail, la connaissance de son domaine

d'intervention, sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires, son implication dans un projet de service.

- résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs : autonomie, réactivité, esprit d'initiatives, apport d'idées, capacité d'adaptation, conscience professionnelle, objectifs atteints dans les délais impartis, complexité des objectifs selon l'environnement de réalisation
- compétences professionnelles et techniques : connaissance de l'activité, capacité d'analyse et de synthèse, qualité du travail effectué, compréhension des consignes de travail, organisation de travail, qualités rédactionnelles, capacité à partager les informations
- qualités relationnelles : disponibilité, ponctualité, qualité d'écoute, prévenances, politesse, qualité du discours (expression orale précise, concise, et aisance), qualité de la représentation, esprit d'équipe, application des instructions
- capacité d'encadrement ou d'expertise ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur : capacité à déléguer, capacité à faire progresser les collaborateurs, capacité à résoudre les conflits, capacité à contrôler les travaux confiés

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

Groupes	Montants annuels de références	Plafonds annuels retenus
B1	2 380 €	2 000 €
B3	1 995 €	1 688 €
C1	1 260 €	1 260 €
C2	1 260 €	1 200 €

Le CIA est versé annuellement.

Le montant du complément indemnitaire est proratisé en fonction du temps de travail.

VI. Modalités de retenue pour absence ou de suppression

Le RIFSEEP est maintenu durant les congés annuels, de maternité et de paternité.

En cas d'arrêt de travail le RIFSEEP et le CIA suit le régime s'appliquant aux arrêts de travail.

Pendant les congés maladie ordinaire, il suit le sort du traitement de même que pendant un congé pour accident de service ou maladie professionnelle. Lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée ou de grave maladie, le versement des primes est suspendu.

Aussi, je vous propose :

- D'instaurer un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, défini et versé selon les modalités définies ci-dessus.
- de m'autoriser à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de l'indemnité dans le respect des principes définis ci-dessus.
- D'autoriser le maintien intégral du montant antérieur des régimes indemnитaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu, ainsi que, le cas échéant, ceux liés aux résultats lors de la transposition en RIFSEEP.
- De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette indemnité.

Le conseil municipal approuve à l'unanimité cette proposition.

3°) Divers

- **TRAVAUX ENEDIS** : La mise en souterrain de la ligne haute-tension entre Bambiderstroff et Redlach est programmée dans les mois à venir.
- **MARCHE D'EXPLOITATION DES CHAUDIERES** : Le bureau d'étude BET Huguet, assistant à maîtrise d'ouvrage pour le renouvellement et le suivi du marché d'exploitation et de maintenance des installations thermiques des bâtiments communaux, a fusionné avec la société INDDIGO.
- **TERRAIN DE FOOT** : L'USB nous a demandé de leur fournir 1m3 de terre pour réparer les dégâts causés sur le stade par les taupes.
- **SECURITE** : Jérémie PENNERAD demande l'installation d'un miroir à la sortie du stop de la rue du moulin vers la rue du 3 juin. Depuis l'installation du garde-corps, la visibilité est réduite.
- **DEPOT SAUVAGE CHEMIN DES EOLIENNES** : Des promeneurs nous ont signalé un dépôt sauvage conséquent situé sur le chemin des éoliennes. Une plainte a été déposée à la gendarmerie.
- **PROJET PEDAGOGIQUE ECOLES** : Julie DIDIER informe les élus que le projet pédagogique autour du petit-déjeuner a débuté à l'école. Ce projet avait vu le jour au cours de l'année 2024-2025 en collaboration avec Loïc VILLEMIN du restaurant TOYA qui était venu faire découvrir aux élèves les saveurs d'un restaurant étoilé. La date retenue était celle de la semaine du goût en octobre 2025 mais avec les impératifs professionnels du chef étoilé, la date a dû être repoussée. Une équipe de bénévoles, accompagnée de M. Villemin, a fait découvrir aux élèves des petits-déjeuners variés, allant du sucré au salé avec une multitude de saveurs différentes. Le retour des enfants est très positif car ils apprécient de goûter aux plats concoctés par les bénévoles et le chef étoilé.
- **BOIS DE CHAUFFAGE** : Le dernier délai pour s'inscrire pour les lots de bois de chauffage a été fixé au 15/02/2026.
- **COUPURE D'ELECTRICITE** : ENEDIS nous a informé d'une coupure d'électricité ayant lieu dans la journée du 13/02/2026, de 9h à 16h sur certains secteurs du village à savoir :
 - 1, 5 au 9, 6 place DE LA MAIRIE
 - 12 au 14, 18 au 22 rue DU 3 JUIN
 - 1 au 5, 9, 17 au 19, 27, 47, 53, 77, 83, 89, 93 au 97, 101 au 103, 2 au 26, 34 au 42, 77A rue DU MOULIN
 - 3, 7, 2, 6 rue DU COUVENT
 - 11, 29 au 35, 39, 43 au 45, 49, 53, 24 au 26, 30 au 34, 38, 42, 46 au 48, 49A rue DU 3 JUIN
 - 9 impasse DU CHARRON
 - 5 au 15, 19, 23 au 31, 35 au 37, 6, 10, 14, 28, 36A, 28A rue PIERRE KLEIN

La séance est levée à 21h00

Le Maire,
Christian ZWIERE

