

SYNDICAT MIXTE DU MUSÉE LALIQUE

2025-4

Procès-Verbal du Comité syndical Séance du 25 novembre 2025

Sous la Présidence de Monsieur Jean-Claude Berron, Premier Vice-Président, la Présidente, étant empêchée.

Etaient présents : M. Jean-Claude BERRON, Mme Valérie DA SILVA ADRIANO, M. Christian DORSCHNER, Mmes Naila HENNARD, Evelyne ISINGER, M. Patrick MICHEL.

Avaient donné pouvoir : M. Philippe MEYER à Mme Valérie DA SILVA ADRIANO, Mme Gabrielle ROSNER-BLOCH à Mme Evelyne ISINGER, M. Marc SENE à M. Jean-Claude BERRON.

Etaient excusés : M. Michel ANDREU-SANCHEZ, Mme Michèle ESCHLIMANN.

Assistaient en outre : Mmes Véronique BRUMM SCHAICH, Michèle FORTIER.

Les délégués du Syndicat mixte se sont réunis le 25 novembre 2025 à 17h30, dans les locaux du musée sur convocation de Madame Gabrielle ROSNER-BLOCH en date du 17 novembre 2025.

Monsieur Jean-Claude Berron, Premier Vice-Président, pour la Présidente empêchée, ouvre la séance et vérifie le quorum.

M. Christian DORSCHNER est désigné secrétaire de séance.

Monsieur Jean-claude Berron, Premier Vice-Président, pour la Présidente empêchée, rappelle les différents points à l'ordre du jour.

1. Approbation du Procès-Verbal du Comité syndical du 13 octobre 2025

Les délégués approuvent, à l'unanimité, le procès-verbal du 13 octobre 2025.

SYNDICAT MIXTE DU MUSÉE LALIQUE

2. Finances

a. Budgets primitifs 2026

Au cours des trois dernières années, le taux d'exécution budgétaire a été supérieur à 98 %. Si les contributions statutaires de la Région et de la CeA ont malgré tout été bien inférieures aux prévisions, c'est en particulier lié à des recettes de billetterie supérieures à ce qui était prévu mais aussi à des indemnisations de la part des assurances en raison des arrêts de certains agents et de sinistres.

Concernant les dépenses, une analyse des lignes représentant plus de 2 % du budget a montré que plus de 80 % des dépenses étaient incompressibles : électricité, combustible, maintenance, assurances, voyages et déplacements, frais de nettoyage, personnel, amortissements. L'entretien des bâtiments est également une ligne importante dont le montant est difficile à estimer et il serait certainement utile d'avoir recours à un prestataire extérieur afin de réaliser un audit complet. Le travail de recherche d'économies au moment des Orientations budgétaires 2026 avait permis une baisse du budget de fonctionnement de 11 800 € par rapport au budget 2025. La Présidente ayant annoncé que la Région Grand Est allait baisser sa contribution statutaire de 10 %, cela impactera nécessairement d'autres lignes budgétaires en particulier la communication, la programmation culturelle et l'exposition estivale, avec le risque de conséquences sur la fréquentation.

Une hausse des tarifs les plus courants de la billetterie a été approuvée lors du Comité syndical du 13 octobre dernier à la suite du débat d'orientations budgétaires et cela malgré le risque de baisse de fréquentation que cela peut engendrer. Dans cette lignée, un ajustement global de l'offre de billetterie est inscrit à l'ordre du jour (point 2.e) ainsi que la refonte des tarifs de location d'espaces (point 2.f). Le développement du mécénat et des ressources commerciales (locations d'espaces) reste fondamental.

En ce qui concerne les dépenses d'investissement, outre les classiques dépenses d'équipement, des crédits sont prévus pour poursuivre le remplacement des éclairages halogènes par des éclairages LED pour des raisons environnementales et du fait de leur disparition (espaces pédagogiques, administration, auditorium, galeries, lustres). Le remplacement des détecteurs incendie s'avère obligatoire pour des questions de sécurité puisque le fabricant ne les garantit plus au bout de 14 ans. La dépense s'élèvera à près de 19 000 €. Les sèche-mains installés en 2011 se situant dans les toilettes du musée montrent des faiblesses. En termes d'informatique, il est important de prévoir le remplacement de matériels arrivant en bout de course (ordinateurs, ordinateurs des caisses Billetterie et Boutique, switch Cisco...). La scénographie de l'exposition temporaire est également à prendre en compte. Au vu de ces dépenses, on relève une baisse significative des subventions des collectivités membres du Syndicat mixte. Pour 2026, l'économie représentera 14 335,49 € pour la Région Grand Est et la CeA, 2 233,07 € pour la Communauté de Communes Hanau-La Petite Pierre et 957,04 € pour la Commune soit - 22,31%.

Le budget annexe Boutique quant à lui a également été revu à la baisse en raison de l'impact de la Boutique Lalique installée au Château Hochberg.

Ayant entendu l'exposé du Premier Vice-Président, pour la Présidente empêchée,

SYNDICAT MIXTE DU MUSEE LALIQUE

Vu le Code général des Collectivités territoriales, notamment l'article L.2311-1 et suivants ;
Vu le débat d'orientations budgétaires en date du 13 octobre 2025 ;

Le Comité syndical, après en avoir délibéré, décide, à l'unanimité,

- ✓ d'adopter les budgets primitifs 2026 du Syndicat mixte du Musée Lalique comme suit :

➤ Budget principal 2026

	Dépenses	Recettes
Investissement	388 017,11	388 017,11
Fonctionnement	1 839 000,00	1 839 000,00
Total	2 227 017,11	2 227 017,11

➤ Budget annexe « Boutique » 2026

	Dépenses	Recettes
Fonctionnement	361 000,00	361 000,00

- ✓ autorise la Présidente à veiller à la bonne exécution du budget, à signer les marchés, commandes et tous documents y afférents.

b. Charges et produits afférents à la Boutique

Le Premier Vice-Président, pour la Présidente empêchée, soumet à l'assemblée la possibilité de faire porter l'intégralité des charges et produits afférents à l'activité de la Boutique par le budget annexe qui revêt un caractère industriel et commercial.

Le Premier Vice-Président, pour la Présidente empêchée, propose que les frais de fonctionnement de la Boutique (chauffage, électricité, nettoyage des locaux, assurance, téléphone) soient proratisés en fonction de la surface. Pour information, la surface totale des différents bâtiments du musée représente 3 507,30 m². La boutique et ses espaces de stockage occupent 99,39 m² soit 2,83% de l'ensemble. Concernant la maintenance du logiciel GTS, celui-ci étant utilisé pour les réservations, la billetterie et les ventes de la Boutique, les frais à prendre en charge par la Boutique représenteront 1/3 de la facture. Les frais de communication générale pourraient être proratisés à hauteur de 20% et ceux pour *Happy cristal* dans la limite de 50%. Les frais d'envoi pour la vente en ligne seront quant à eux entièrement pris en charge par le budget annexe.

Concernant le personnel, le pourcentage appliqué sur le salaire chargé des agents, pourra varier chaque année, en fonction des tâches et de l'activité du musée qui se traduiront directement par la mobilisation du personnel.

SYNDICAT MIXTE DU MUSEE LALIQUE

Pour la période du 1^{er} novembre 2024 au 31 octobre 2025, les charges sont les suivantes :

Frais de fonctionnement :	19 814,50 €
Charges de personnel :	176 827,73 €
Total :	196 642,23 €

Ayant entendu l'exposé du Premier Vice-Président, pour la Présidente empêchée,

Après en avoir délibéré, le Comité syndical, à l'unanimité,

- ✓ décide que :
 - les frais de fonctionnement de la Boutique payés par le budget principal du Syndicat mixte du Musée Lalique soient assumés par le budget annexe Boutique ;
 - pour la période du 1^{er} novembre 2024 au 31 octobre 2025, le montant total des frais à prendre en charge s'élève à 196 642,23 €, répartis comme suit :
 - Personnel : 176 827,73 €
 - Frais de fonctionnement : 19 814,50 €
- ✓ autorise la Présidente à signer tout document y afférent ;
- ✓ les crédits nécessaires à cette prise en charge sont prévus aux budgets principal et annexe 2025.

La Présidente et le Responsable du SGC de Sarre Union sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente délibération.

c. Décision budgétaire modificative

Ayant entendu l'exposé du Premier Vice-Président, pour la Présidente empêchée,

- Vu le Code général des Collectivités territoriales, notamment ses articles L.2311-1 à 3, L.2312-1 à 4 et L.2312-1 et suivants ;
- Vu la délibération du Comité syndical en date du 16 décembre 2024 approuvant le budget principal et le budget annexe Boutique de l'exercice 2025 ;
- Vu la décision budgétaire modificative approuvée par le Comité syndical en date du 31 mars 2025 ;

Le Comité syndical, après en avoir délibéré, adopte, à l'unanimité, la décision budgétaire modificative suivante :

Budget principal

Fonctionnement :

Recettes :	70872	020	21 643,00
	74888	020	- 21 643,00

SYNDICAT MIXTE DU MUSEE LALIQUE

Budget annexe Boutique

Fonctionnement :

Dépenses :	62871	+ 21 643,00
	607	- 21 643,00

d. Boutique - Tarifs

Afin de développer l'offre de la Boutique, la vente de différents produits complémentaires a été envisagée. Il convient d'en définir les tarifs.

Ayant entendu l'exposé du Premier Vice-Président, pour la Présidente empêchée,

Le Comité syndical, après en avoir délibéré décide, à l'unanimité,

- ✓ d'autoriser la Présidente à fixer les tarifs pour l'année 2025 selon le tableau joint en annexe ;
- ✓ d'autoriser la Présidente à fixer les tarifs des produits dont la liste n'est pas encore arrêtée à ce jour. Elle en rendra compte lors de la prochaine séance du Comité syndical.

e. Billetterie - Tarifs

Le débat sur les orientations budgétaires 2026 s'est tenu lors de la séance du Comité syndical du 13 octobre dernier. Pour augmenter les recettes propres, il avait été proposé de revoir à la hausse les tarifs de billetterie malgré le risque de baisse de fréquentation que cela peut engendrer. Une délibération avait été prise dans ce sens pour les tarifs les plus courants. Dans cette lignée, il convient d'ajuster l'offre. Pour 2025, un nouveau tarif est proposé pour une animation tout public avec un médiateur.

Ayant entendu l'exposé du Premier Vice-Président, pour la Présidente empêchée,

Le Comité syndical, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

- ✓ prend acte et décide d'appliquer les grilles tarifaires pour 2025 et 2026 jointes en annexe ;
- ✓ autorise la Présidente à signer tout document nécessaire à la mise en œuvre de la présente délibération ;
- ✓ prévoit de répondre à certaines situations particulières en accordant un tarif réduit ou la gratuité sur les entrées et les prestations proposées ;
- ✓ autorise la Présidente à fixer les tarifs dont la liste n'est pas encore arrêtée à ce jour. Il en rendra compte lors de la prochaine séance du Comité syndical.

SYNDICAT MIXTE DU MUSEE LALIQUE

f. Locations d'espaces – Tarifs

De même que pour les tarifs Billetterie, afin d'augmenter les recettes propres, il est proposé de revoir les tarifs de locations d'espaces.

Ayant entendu l'exposé du Premier Vice-Président, pour la Présidente empêchée,

Le Comité syndical, après en avoir délibéré, décide, à l'unanimité,

- ✓ d'appliquer la grille tarifaire jointe en annexe ;
- ✓ que le temps d'installation et de rangement sont compris dans la durée de la réservation ;
- ✓ d'appliquer une majoration de 20 % sur les tarifs par heure supplémentaire lorsque la location dépasse les horaires réservés, toute heure entamée étant due ;
- ✓ d'autoriser l'accès à la boutique du musée lors de la location du hall d'accueil ou de l'auditorium (en dehors des heures d'ouverture au public), et si l'organisateur le souhaite. Celui-ci doit se faire par des mises à distance, la nourriture et les boissons y sont interdites ;
- ✓ de demander le paiement d'un acompte de 50% au moment de la réservation lorsque le délai le permet ;
- ✓ qu'en cas d'annulation de l'organisateur :
 - quelque soit le délai, l'acompte n'est pas remboursé ;
 - dans un délai inférieur à 7 jours avant la date retenue, le coût de la location reste dû en totalité ;
- ✓ que le Syndicat mixte du Musée Lalique se réserve le droit de rembourser l'acompte en cas de force majeure ;
- ✓ qu'il est possible sur convention d'accorder la mise à disposition gratuite des espaces à certains partenaires du musée. L'ensemble des consignes, exceptées les conditions financières, doivent être respectée.

3. Personnel

a. Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel – Refonte

Le Premier Vice-Président, pour la Présidente empêchée, expose les éléments suivants :

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a été mis en place au sein du Syndicat mixte du musée Lalique par délibération du 14 décembre 2017.

SYNDICAT MIXTE DU MUSEE LALIQUE

Ce régime 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.

www.cdg67.fr

ARTICLE 1 : LES BENEFICIAIRES

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

Filière culturelle :

- Conservateur du patrimoine ;
- Attaché de conservation du patrimoine ;
- Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques ;
- Adjoint du patrimoine.

Filière administrative :

- Attaché ;
- Rédacteur ;
- Adjoint administratif.

Filière technique :

- Adjoint technique.

Le RIFSEEP sera également versé aux agents contractuels. Toutefois, pour ceux recrutés sur emplois non permanents afin de faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité (L332-23 du CGFP), une condition d'ancienneté est appliquée : 3 mois de service continu au sein du Syndicat seront exigés avant de pouvoir bénéficier du RIFSEEP.

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.

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.

SYNDICAT MIXTE DU MUSEE LALIQUE

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 Niveau hiérarchique ;
 - o Nombre de collaborateurs (encadrés directement) ;
 - o Type de collaborateurs encadrés ;
 - o Niveau d'encadrement ou de coordination ;
 - o Conception de documents ;
 - o Gestion de projet ;
 - o Niveau de responsabilité lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique, communication, etc) ;
 - 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 requis sur le poste ;
 - o Certification/ habilitation ;
 - o Autonomie ;
 - o Rareté de l'expertise.

SYNDICAT MIXTE DU MUSEE LALIQUE

- 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 du musée ;
 - o Risque d'agression physique et verbale ;
 - o Responsabilité régisseur ;
 - o Risque de blessure ;
 - o Variabilité des horaires ;
 - o Horaires décalés ;
 - o Contraintes météorologiques ;
 - o Liberté de pose des congés ;
 - o Obligation d'assister aux instances ;
 - o Engagement de la responsabilité financière ;
 - o Engagement de la responsabilité juridique ;
 - o Actualisation des connaissances ;
 - o Assistant de prévention.

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) :

- o Expérience dans le domaine d'activité ;
- o Expérience dans d'autres domaines ;
- o Connaissance de l'environnement de travail ;
- o Capacité à exploiter les acquis de l'expérience ;
- o Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies ;
- o Capacité d'adaptation (aux nouvelles technologies, au changement, aux nouvelles méthodes de travail).

ARTICLE 3 : LE CIA, PART LIÉE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIÈRE 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 : une fois par an après l'entretien professionnel.

Un agent quittant définitivement ses fonctions pour changer d'employeur, ou faire valoir ses droits à la retraite, au cours de l'année N (donc en dehors de la période de campagne des entretiens professionnels) se verra attribuer son CIA après un entretien professionnel à réaliser

SYNDICAT MIXTE DU MUSEE LALIQUE

avant son départ. Le montant du CIA sera ajusté à hauteur du temps de présence et des objectifs partiellement réalisés.

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 ;
- Résultats professionnels – activités du poste (respect des directives, rigueur dans la réalisation) ;
- Compétences professionnelles et techniques (capacité à s'organiser, maîtrise des outils, sens du service public) ;
- Investissement dans le travail, initiative ;
- Niveau relationnel (respect de la hiérarchie, remontée d'alerte, sens du service public) ;
- Capacité à travailler en équipe ;
- Respect de l'organisation collective du travail ;
- Capacité d'encadrement, de coordination ou d'autonomie ;
- Tutorat (accompagnement stagiaire ou nouvel agent).

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

Conformément à l'article L.714-6 du code général de la fonction publique, 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. Une

SYNDICAT MIXTE DU MUSÉE LALIQUE

proratisation du montant du CIA au temps de présence effective de l'agent sera appliquée, avec un réajustement à la hausse ou à la baisse selon les résultats de l'entretien professionnel¹.

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

Pendant un congé de longue maladie ou de grave maladie, l'IFSE sera versée dans les proportions suivantes : 33 % la première année ; 50 % les deuxième et troisième années.

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 appartient à l'évaluateur de tenir compte de l'impact du CLM et du CGM sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Une proratisation du montant du CIA au temps de présence effective de l'agent sera appliquée, avec un réajustement à la hausse ou à la baisse selon les résultats de l'entretien professionnel (voir note 1 en bas de page précédente).

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)

Conformément à la règlementation, 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, son montant 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 CLD sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Une proratisation du montant du CIA au temps de présence effective de l'agent sera appliquée, avec un réajustement à la hausse ou à la baisse selon les résultats de l'entretien professionnel (voir note 1 *ibidem*).

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.

¹ Cela signifie que, si, en dépit de l'absence, les objectifs ont été atteints, l'agent pourra percevoir le même niveau de CIA que s'il n'avait pas été en congé. En revanche, l'agent pourra subir une baisse plus importante, allant en-deçà d'un montant CIA proratisé au temps de présence de l'agent, si le travail n'est pas satisfaisant.

SYNDICAT MIXTE DU MUSEE LALIQUE

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, 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 appliquée, avec un réajustement à la hausse ou à la baisse selon les résultats de l'entretien professionnel (voir note 1 *ibidem*).

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 suivra le sort du traitement.

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 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 appliquée, avec un réajustement à la hausse ou à la baisse selon les résultats de l'entretien professionnel (voir note 1 *ibidem*).

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 suivra le sort du traitement.

S'agissant du CIA, 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.

SYNDICAT MIXTE DU MUSEE LALIQUE

- la période préparatoire au reclassement (PPR)

L'IFSE sera maintenue à hauteur de 50 % pendant toute la période.

S'agissant du CIA, 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.

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, Monsieur le Premier Vice-Président, pour la Présidente empêchée propose la répartition cumulée des deux parts (IFSE et CIA) comme suit :

- 90 % affectés sur l'IFSE,
- 10 % affectés sur le CIA.

Monsieur le Premier Vice-Président, pour la Présidente empêchée, propose de fixer les groupes et les montants de référence pour les cadres d'emplois suivants :

SYNDICAT MIXTE DU MUSEE LALIQUE

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
A1	Directeur du musée	Culturelle	Conservateur du patrimoine	21 861 €	2 429 €	24 290 €	55 200 €
			Attaché de conservation du patrimoine	18 900 €	2 100 €	21 000 €	35 000 €
A2	Directeur adjoint chargé de la promotion	Administrative	Attaché	18 711 €	2 079 €	20 790 €	37 800 €
B2	Coordinateur administratif et financier	Administrative	Rédacteur	15 561 €	1 729 €	17 290 €	18 200 €
	Coordinateur administratif et ressources humaines	Administrative	Rédacteur	12 123 €	1 347 €	13 470 €	18 200 €
	Chargé de conservation	Culturelle	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	11 628 €	1 292 €	12 920 €	17 000 €
	Médiateur culturel	Culturelle	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	10 557 €	1 173 €	11 730 €	17 000 €
C1	Coordinateur administratif et financier	Administrative	Adjoint administratif	10 440 €	1 160 €	11 600 €	12 600 €
	Coordinateur administratif et ressources humaines	Administrative	Adjoint administratif	10 440 €	1 160 €	11 600 €	12 600 €
	Chargé de conservation	Culturelle	Adjoint du patrimoine	10 098 €	1 122 €	11 220 €	12 600 €

SYNDICAT MIXTE DU MUSÉE LALIQUE

Groupes de fonctions	Fonction (listez 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
	Chargé de développement touristique	Administrative	Adjoint administratif	9 981 €	1 109 €	11 090 €	12 600 €
C1	Médiateur culturel	Culturelle	Adjoint du patrimoine	8 964 €	996 €	9 960 €	12 600 €
	Responsable accueil - boutique	Culturelle	Adjoint du patrimoine	6 921 €	769 €	7 690 €	12 600 €
	Responsable suppléant accueil - boutique	Culturelle	Adjoint du patrimoine	6 921 €	769 €	7 690 €	12 600 €
C2	Agent administratif	Administrative	Adjoint administratif	9 936 €	1 104 €	11 040 €	12 000 €
	Agent de documentation / conservation	Culturelle	Adjoint du patrimoine	9 288 €	1 032 €	10 320 €	12 000 €
	Agent d'accueil - guide	Culturelle	Adjoint du patrimoine	8 748 €	972 €	9 720 €	12 000 €
	Agent d'accueil - boutique	Culturelle	Adjoint du patrimoine	5 832 €	648 €	6 480 €	12 000 €
	Agent technique	Technique	Adjoint technique	5 832 €	648 €	6 480 €	12 000 €
	Agent d'accueil - surveillance	Culturelle	Adjoint du patrimoine	5 832 €	648 €	6 480 €	12 000 €
	Agent d'entretien	Technique	Adjoint technique	5 832 €	648 €	6 480 €	12 000 €

Ayant entendu l'exposé du Premier Vice-Président, pour la Présidente empêchée,

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code général de la fonction publique et notamment ses articles L.712-1, L.714-4 et suivants,

SYNDICAT MIXTE DU MUSÉE LALIQUE

- Vu 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 ;
- Vu 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 ;
- 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 (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat ;
- Vu l'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 ;
- Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires 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 ;
- Vu l'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 ;
- Vu l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration 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 ;
- 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 ;
- Vu l'arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage 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 ;
- Vu l'arrêté du 7 décembre 2017 pris pour l'application au corps des conservateurs du patrimoine relevant du ministère de la culture et de la communication 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 ;
- Vu l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application 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 aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques ;

SYNDICAT MIXTE DU MUSÉE LALIQUE

Vu les délibérations n°2017-4 3.1 du 14 décembre 2017, n° 2018-4 4.3 du 28 novembre 2018 et n°2020-3 4.3 du 18 septembre 2020 sur le RIFSEEP ;
Vu l'avis du Comité social territorial en date du 22 octobre 2025,

Considérant qu'il y a lieu, conformément à l'article 3 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité, de procéder, au minimum tous les quatre ans, à un réexamen de la part fonctionnelle du RIFSEEP versée aux agents ; que cet examen a conduit plus généralement à revoir tout le dispositif, et notamment à mieux prendre en compte le caractère variable du complément indemnitaire annuel comme levier managérial ;

Le Comité syndical après en avoir délibéré, décide, 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 01/12/2025 ;
- ✓ 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 définis 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 délibérations RIFSEEP n°2017-4 3.1 du 14 décembre 2017, n° 2018-4 4.3 du 28 novembre 2018 et n°2020-3 4.3 du 18 septembre 2020 sur 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 ;

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

Annexe 3 - Grille d'appréciation pour l'engagement professionnel et la manière de servir.

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

CRITERES	INDICATEURS		ECHELLE D'EVALUATION				
	Initié et nombre de points maximum	Descriptif	Directeur	Directeur adjoint	Responsable d'équipe	Encadrant de proximité	Agent non-encadrant
Niveau hiérarchique	Niveau de poste dans l'organigramme, le nombre de niveau et les points sont adaptables à chaque collectivité						
10	Agents directement sous sa responsabilité et pour lesquels l'agent mène les entretiens annuels	0	10	6	4	3	1
Nbr de collaborateurs (encadrés directement)							
4		0	2	3	4		
Type de collaborateurs encadrés							
5	Niveau de responsabilité du poste en termes d'encadrement ou de coordination si pas d'encadrement	Stratégique	Intermédiaire	De Proximité	Coordination	Sans	
Niveau d'encadrement ou de coordination							
5		5	3	2	1	0	
Conception de documents							
5	La fonction amène à entreprendre, piloter ou participer à un projet (scientifique, culturel, administratif, technique)	Stratégique	Important	Assez important	Courant	Sans objet	
Gestion de projet							
5		5	4	3	2	0	
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception							
6	Gestion de projet	Chef projet	Membre équipe projet	Contributeur ponctuel	Sans objet		
Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique, communication...)							
8		6	3	1	0		
Niveau d'influence sur les résultats collectifs							
8		Déterminant	Fort	Assez fort	Modéré	Faible	
Délégation de signature							
6	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'aider les élus sur les risques techniques et juridiques	OUI	NON				
Nombre de points maxi	50						

INDICATEURS DU MISSIONNAGE

Critères	Initié et nombre de points maximum	Description	Echelle d'évaluation		
			Courant	Maîtrise	Expertise
Connaissances requises	10	Niveau attendu sur le poste (le DGS est un généraliste et une simple maîtrise est attendue)	2	5	10
Technicité / niveau de difficulté	10	Exécution	Interprétation des demandes (liberté dans l'exécution)	Conseil	Arbitrage/ décision
Champ d'application	6	Si un poste correspond à un SEUL métier existant dans le répertoire métiers, alors "monométier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "plurimétiers"	2	5	8
Diplôme requis pour le poste	10	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)
Certification	2	Le poste nécessite-t-il une habilitation ou une certification ? (CACES, habilitation électrique, etc)	OUI	NON	NON
Autonomie	10	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
Rareté de l'expertise	2	Valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi (ex : médecin). Voir métiers en tension	Oui	Non	Non
Nombre de points maxi	50				

Critères	Indicateurs	Descriptif	Echelle d'évaluation
Relations externes / internes (hypothèse des interlocuteurs)	5	C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points qui se cumulent pour un maximum de 5 points	Elus Visiteurs Partenaires institutionnels Prestataires extérieurs Agents
Impact sur l'image du Musée	5	Un poste avec un contact direct avec les usagers a potentiellement un impact immédiat car visible	Immédiat Différé
Risque d'agression physique et verbale	2		Faible Modéré
Responsabilité Régisseur	5	À inclure plutôt dans la responsabilité financière. Pas de point si perception de la NBI régisseur	Régisseur suppléant titulaire régie administrative
Risque de blessure	2		Régisseur suppléant titulaire régie administrative
Variabilité des horaires	4	Qui ne sont pas fixes chaque semaine et qui varie suivant les événements	Grave Légère
Horaires décalés	4	Qui ne sont pas des horaires classiques de bureau du lundi au vendredi en journée, mais tôt le matin, tard le soir, le dimanche, et...	Ponctuel Régulier
Contraintes météorologiques	2		Fontes Faibles
Liberté de pose de congés	2	Ex gestionnaire de paie dont la pose des congés est contrainte par le versement des salaires, une ATSEM par les congés scolaires	Total Restreinte Imposée
Obligation d'assister aux instances	2	Ex : conseil municipal, CAP, CST, conseil d'école, réunion commission	Rare Ponctuelle Récurrente
Engagement de la responsabilité financière		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 (bon de commandes, actes d'engagement)	Très élevé Élevé Modéré Faible Sans

DIAGNOSTIC MÉTACRITIQUE DU MUSÉE LAVALIEN

		5	4	3	2	0
		Très élevé	Élevé	Modéré	Faible	Sans
Engagement de la responsabilité juridique	5	5	4	3	2	0
Actualisation des connaissances	5	5	4	3	2	0
Assistant prévention	2	2	0			
Nombre de points maxi	50					

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

Critères	Indicateurs	Descriptif	Echelle d'évaluation
Expérience dans le domaine d'activité	Depuis combien d'années l'agent exerce-t-il ce métier en dehors ou dans la collectivité ? 2 points tous les ans avec un maximum de 70 points pour 35 ans d'expérience		
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
Prix en compte de l'expérience professionnelle (cette partie permet de prendre en compte les éléments propres à l'agent titulaire de la fonction)	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.	Basique Courant	Approfondi Non évaluable
Connaissance de l'environnement de travail	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	Maitrise (transmission des savoirs et formulation de propositions)
Capacité à exploiter les acquis de l'expérience		Notions Opérationnel	Maitrise (transmission des savoirs et formulation de propositions)
Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies	Les formations suivies permettent-elles à l'agent de monter en compétences, d'appliquer de nouvelles méthodes, d'utiliser mieux des outils, etc ?	Notions Opérationnel	Maitrise (transmission des savoirs et formulation de propositions)
Capacité d'adaptation (aux nouvelles technologies, au changement, aux nouvelles méthodes de travail)	L'agent fait-il preuve de capacité d'adaptation si des changements interviennent dans la manière d'exercer ses fonctions ou dans les outils, logiciel, produits... utilisé ?	Très supérieur aux attentes	Conforme aux attentes Inferieur aux attentes
Nombre de points maxi	150	10 5 -3	0

Annexe 3 :

Grille d'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir

INDICATEURS	ÉCHELLE D'EVALUATION				
	Non atteint	Partiellement atteint	Presque totalement atteint	Atteint	Dépassés
Réalisation des objectifs	15	4	0	5	10
Résultats professionnels - activités du poste (qualité d'exécution des activités du poste)	20	5	0	10	15
Compétences professionnelles et techniques (capacités à s'organiser, maîtrise des outils, sens du service public)	20	5	5	10	15
Investissement dans le travail, initiative	10	2	0	2	6
Niveau relationnel (respect de la hiérarchie, remontée d'alerte, sens du service public)	10	2	0	2	6
Capacité à travailler en équipe	10	2	0	2	6
Respect de l'organisation collective du travail	10	2	0	2	6
Capacité d'encodrement, de coordination ou d'autonomie (critère cumulatif)	3	1	1	1	
Tutorat (accompagnement stagiaire ou nouvel agent) A ne pas confondre avec le maître d'apprentissage pour lequel il existe une NBI	2	2	0		
	100				

SYNDICAT MIXTE DU MUSÉE LALIQUE

b. Adhésion à la convention de participation Risque Santé du CDG du Bas-Rhin 2026 - 2031

L'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 et le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 imposent aux collectivités et établissements publics de participer au financement des garanties de prévoyance depuis le 1^{er} janvier 2025 et des garanties de la complémentaire santé à compter du 1^{er} janvier 2026 pour leurs agents. Leur adhésion reste toutefois facultative.

Pour la prévoyance, le Syndicat mixte est adhérent à la convention de participation du Centre de Gestion de la Fonction publique territoriale du Bas-Rhin. D'une durée initiale de 5 ans, elle a été reconduite pour une année supplémentaire et sera renouvelée au courant de l'année 2026 pour une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2027.

Le Centre de Gestion propose également une convention de participation Santé Complémentaire 2026-2031, dont le marché a été attribué à Mut'Est.

Ayant entendu l'exposé du Premier Vice-Président, pour la Présidente empêchée,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;
Vu le Code des Assurances ;
Vu le Code de la sécurité sociale ;
Vu le Code de la mutualité ;
Vu le Code Général de la Fonction Publique ;
Vu le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
Vu la Circulaire n°RDFB12207899C du 25 mai 2012 relative aux participations des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
Vu le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement ;
Vu la délibération du Conseil d'Administration du Centre de Gestion du Bas-Rhin n° 42/25 en date du 24 septembre 2025 portant choix de l'organisme assureur retenu pour la mise en œuvre de la convention de participation mutualisée en santé complémentaire prenant effet au 1^{er} janvier 2026 pour une durée de 6 années et autorisant Monsieur le Président du Centre de Gestion du Bas-Rhin à signer le marché et les documents s'y rapportant avec MUTEST, y compris les conventions de participation, les conventions d'adhésions aux conditions de participation mutualisée correspondants, et tout acte en découlant ;
Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 13/11/2025 ;

Le Comité Syndical après en avoir délibéré, à l'unanimité :

- ✓ décide
 - d'adhérer à la convention de participation mutualisée d'une durée de 6 années conclue avec effet du 1^{er} janvier 2026 entre le Centre de Gestion du Bas-Rhin et MUTEST pour le risque « Santé » et couvrant les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident ;

SYNDICAT MIXTE DU MUSÉE LALIQUE

- d'accorder une participation financière aux fonctionnaires et agents de droit public et de droit privé en activité ayant adhéré au contrat attaché à la convention de participation mutualisée portant sur le risque « Santé » ;
 - de fixer le niveau de participation financière, dans le respect du montant minimum prévu à l'article 6 du décret n°2022-581 du 20 avril 2022, à hauteur de 35 € par agent et par mois dans le cadre des garanties souscrites sur l'une des 3 formules du contrat (formule 1 « garanties de base », formule 2 « garanties renforcées » ou formule 3 « garanties supérieures »).
- ✓ prend acte
- que le Centre de Gestion du Bas-Rhin au titre des missions additionnelles exercées pour la gestion des conventions de participation demande une participation financière aux collectivités adhérentes définie comme suit : 0,04 % pour la convention de participation en santé. Cette cotisation est à régler annuellement et l'assiette de cotisation est calculée sur la masse salariale des seuls agents ayant adhéré au contrat au cours de l'année.
 - que les assiettes et les modalités de recouvrement sont identiques à celles mises en œuvre pour le recouvrement des cotisations obligatoires et additionnelles, pour les collectivités et établissements affiliés, versées au Centre de Gestion du Bas-Rhin.
- ✓ autorise la Présidente à prendre et signer les contrats et convention d'adhésion à la convention de participation mutualisée correspondants et tout avenant en découlant.

Divers

a. Actualité du musée

Octobre : Dans le cadre d'*Eveil des sens*, mois de sensibilisation aux handicaps, des visites tactiles ont été proposées les 4 et 5 octobre. Les 18 et 25 octobre, 10 visiteurs ont pu suivre une visite contée *les trois sœurs*. Le musée Lalique a accueilli une exposition créative *Pica'lique en mode archi*. Cette année, l'exposition a été proposée par les résidents du Centre de Harthouse sur le thème de l'architecture. Au cours du mois d'octobre, 157 personnes en situation de handicap ont visité le musée.

10 et 17 octobre : les *Apéritifs insolites* ont été proposés en partenariat avec la Villa Lalique et ont connu un beau succès. Comme les années précédentes, les 56 participants ont vécu une véritable expérience sensorielle grâce au talent du chef Paul Stradner, du chef pâtissier Jonathan Bunel et du sommelier, Romain Iltis.

18 octobre au 2 novembre : Pendant les vacances de la Toussaint : la visite contée *La femme-libellule* a été proposée aux 3-7 ans ainsi que les visites-ateliers *Ces animaux ont du cachet* et *Papel Picado* pour les 8-14 ans. 16, 6 et 13 enfants ont respectivement participé à ces animations.

L'exposition René Lalique *Architecte et décorateur* a fermé ses portes le 2 novembre. Sur sa période d'ouverture, 32 333 visiteurs ont été accueillis (33 552 – expo 2024), ce qui porte la fréquentation totale depuis le début de l'année à 44 435 visiteurs. (en 2024 : du 01/05 au 02/11 : 33 332 visiteurs et du 01/01 au 02/11 : 44 736 visiteurs).

SYNDICAT MIXTE DU MUSÉE LALIQUE

le musée Lalique était représenté à *ST-ART*, la foire d'art contemporain à Strasbourg du 15 au 16 novembre. Strasbourg Evénements a largement communiqué sur la présence des *Etoiles terrestres* et du verre sur le salon, que ce soit sur les réseaux sociaux ou dans la presse.

Happy cristal – Duel de Noël ouvrira au public le 28 novembre 2025 et fermera ses portes le 4 janvier 2026. Cette année l'évènement permettra de découvrir des mises en scène originales où les objets prennent vie. D'un côté un Noël scandinave blanc, lumineux et très lié à la nature, de l'autre, un Noël très coloré, inspiré des traditions nord-américaines. Durant la saison, petits et grands pourront se laisser charmer par des conteurs les 29 novembre, 6, 13, 20 et 27 décembre ainsi que le 3 janvier 2025. Ils pourront également découvrir le musée sous le prisme des fêtes en participant à la visite-atelier pour tous *Fest'hiver*.

Véronique BRUMM SCHAICH, directrice du musée Lalique a fait une conférence à la demande de ST-ART le 16 novembre. Elle a également été sollicitée par Cholet pour une conférence à l'université Populaire, le 11 décembre prochain.

Le musée fermera ses portes le 4 janvier au soir pour permettre les maintenances annuelles et l'entretien des installations.

5 – 31 janvier	Fermeture annuelle.
1 ^{er} février	Réouverture.
Du 1 ^{er} février au 29 mars	Exposition en partenariat avec le FRAC ALSACE – Présentation d'œuvres du FRAC Alsace qui viendront dialoguer avec les bijoux ou les créations verrières de René Lalique et de ses successeurs.
7 et 8 février	<i>C'est tout verre</i> - Week-end évènementiel pour fêter la réouverture du musée.
Du 3 avril au 17 mai	<i>Mossi, un vase, des savoir-faire</i> - Découvrez les différentes étapes de fabrication du vase <i>Mossi</i> au travers des images prises à la manufacture Lalique par Karine Faby, un des Meilleurs Ouvriers de France 2023 en photographie industrielle.
11 et 12 avril	<i>Journées européennes des métiers d'art</i> - Mise en valeur des savoir-faire Lalique grâce à des démonstrations.
23 mai 2026	<i>Nuit européenne des musées</i> .
Du 11 juin au 1 ^{er} novembre	Exposition en partenariat avec Lalique art - Lalique collabore chaque année avec des artistes ou des fondations pour leur donner la chance de donner une vie à leurs œuvres sous une autre forme. Venez découvrir comment la vision d'architectes tels que Zaha Hadid ou Rudy Ricciotti ou encore d'artistes comme James Turrell ou Nic Fiddian Green s'exprime dans le cristal.
4 et 5 juillet	<i>Vive les vacances</i> - Week-end d'animations avec les <i>Etoiles Terrestres</i> .
19 et 20 septembre	<i>Journées européennes du patrimoine</i> .

SYNDICAT MIXTE DU MUSÉE LALIQUE

Octobre *Eveil des sens au musée Lalique* - Evènement en partenariat avec le Parc naturel régional des Vosges du Nord et d'autres sites culturels pour valoriser l'accessibilité.

Décembre *Happy cristal* - Exposition de Noël.



Le Premier Vice-Président,
Pour la Présidente empêchée

Le Secrétaire de séance

Les membres du Comité syndical