

**PROCÈS-VERBAL
DE LA SÉANCE DU CONSEIL MUNICIPAL
du 15 janvier 2018**

Sous la présidence de Monsieur Marcel LUTTMANN, Maire, et suite à la convocation adressée en date du 9 janvier 2018.

Membres présents : M. FISCHER Daniel / Mme WEBER Sophie / M. GROLLEMUND René / Mme ROHMER Marie-Anne, *Adjoints au Maire.*

Mme ARBOGAST Annie / M. BOHN Armand / Mme BRASSEL Yolande / MM. BURTIN Pierre / CARBIENER Julien / Mmes CHAVEROT Elisabeth / DOMINIAK Nathalie / DATTOLICO Isabelle / M. DERVAUX Fabien / Mmes ECKENDOERFFER Caroline / EBERLE-SCHULER Christelle / MM. FRITSCH Romain / GOUETH Alphonse / Mme GROH Marlène / M. HUMMEL Christophe / Mmes KAPPS Geneviève / KELHETTER Isabelle / M. MEDER Joseph / Mme PFERSCH Geneviève / M. WENDLING Jean-Marc.

M. BARILLON Rémi qui a rejoint la séance au point N° 3.

Membre(s) absent(s) excusé(s) : M. CLOSSET Christian.

Procurator(s) : M. CLOSSET Christian qui a donné pouvoir à M. HUMMEL Christophe.

Ordre du Jour

- Désignation du secrétaire de séance
 - Approbation compte rendu
 - Délégation permanente au Maire - Devis et Factures
 - Délégation permanente au Maire – Acceptation indemnisation de sinistre(s)
- Approbation du Contrat Départemental de Développement Territorial et Humain du Territoire d'Action Sud
- Mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (R.I.F.S.E.E.P.)
 - Révision du prix de chauffage des logements communaux
- Révision du prix de l'eau et de la redevance d'assainissement des logements communaux ne comportant pas de compteur
 - Révision des loyers des logements communaux et garages
- Procédure de déclaration de projet avec mise en compatibilité du Plan Local d'Urbanisme : délibération relative à l'intérêt général du projet et à la nécessité de mettre en compatibilité certaines dispositions du Plan Local d'Urbanisme
 - Mise en place du Réseau de fibre optique Rosace
- Acceptation du montant des attributions compensatoires définitives versées par la Communauté de Communes de la Mossig et du Vignoble
 - Divers

Pour cette première séance de l'année, le Maire salue le Conseil Municipal, le Maire, les Adjoints et Conseillers honoraires, les membres du CCAS en leur souhaitant à tous une bonne et heureuse année 2018. En l'absence de cérémonie de vœux, il saisit cette occasion pour adresser au nouveau Président de la République ses vœux de réussite. Pour ce qui concerne l'avenir de l'Alsace dans la Région Grand Est, il plaide pour une fusion des deux départements disposant de compétences étendues cédées par l'État et la Région.

Il évoque ensuite les grands projets en cours et à venir : le chantier de l'Espace d'Animations Culturelle et Touristique qui touche à sa fin et qui permettra de marquer l'entrée septentrionale de la Route des Vins d'Alsace, l'aménagement du Rond-Point entrée Est qui verra le jour en 2018, l'étude pour la réalisation d'un sentier pieds-nus ainsi que le réaménagement de la salle des Roseaux, dont le phasage dépendra des possibilités financières de la commune. Parmi les sujets d'inquiétude, on note la baisse des dotations de l'État et la suppression de la taxe d'habitation.

Quelques implantations de petites entreprises devraient voir le jour cette année au cours de laquelle il faudra également se prononcer sur les rythmes scolaires à la rentrée 2018.

Avant de passer au premier point de l'ordre du jour, il clôt son propos par les remerciements à l'adresse du conseil municipal, du personnel communal, des pompiers, des forces de l'ordre, des responsables d'associations et de l'ensemble des bénévoles, pour leur travail réalisé et la disponibilité.

DÉSIGNATION DU SECRÉTAIRE DE SÉANCE

Vu l'article L.2541-6 du Code Général des Collectivités Territoriales,

Après délibération, le Conseil Municipal désigne Christine Ohrel, Directrice Générale de Services, en qualité de secrétaire de séance.

APPROBATION DU COMPTE RENDU DE LA SÉANCE DU 12/12/2017

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L.2121-23 et R.2121-9,

Le compte rendu de la séance du Conseil Municipal du 12/12/2017 transmis à l'ensemble des membres est proposé à la signature du Conseil et est adopté à l'unanimité moins une abstention dans la forme et la rédaction proposées.

01/2018 - DELEGATION PERMANENTE AU MAIRE - DEVIS ET FACTURES

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment son article L.2122-22,

Vu la délibération du Conseil Municipal du 14 avril 2014 statuant sur les délégations générales de compétences données au Maire,

Le Conseil Municipal prend connaissance des décisions prises par le Maire en vertu de sa délégation permanente pour les marchés suivants :

MOBILIER ET MATERIEL CULTUREL

☛ Marchés à bons de commande pour l'acquisition des collections de la Médiathèque sur une durée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2018

Total pour les 6 lots : seuil minimum : **7.900 € HT/an** et seuil maximum : **11.850 € HT/an**

Lot 1 : Ouvrages de fiction et documentaires adultes français, livres en gros caractères, fonds local et régional, nouveautés et fonds rétrospectif.
Marché attribué à la Librairie Internationale Kléber / Strasbourg.

Lot 2 : Ouvrages de fiction et documentaires jeunesse français, nouveautés et fonds rétrospectif pour toutes les tranches d'âge.
Marché attribué à La Bouquinette / Strasbourg.

Lot 3 : Livres neufs à prix réduits, tous types de documents
Marché infructueux : pas de candidat.

Lot 4 : Ouvrages de fiction, documentaires et BD en langues étrangères, adultes et jeunesse, nouveautés et fonds rétrospectif.
Marché attribué à ABRAKADABRA / Voiron.

Lot 5 : CD et livres audio adultes et jeunesse, nouveautés et fonds rétrospectif.
Marché attribué à GAM / Annecy.

Lot 6 : DVD de fiction et documentaires adultes et jeunesse, nouveautés et fonds rétrospectif.
Marché attribué à RDM Vidéo / Sannois.

AUTRE MOBILIER, MATERIEL ET OUTILLAGE

- ☛ Offre des Ets GHT d'un montant de **271 € HT, 2.290 € HT et 7.146 € HT** pour l'acquisition de potelets pour la Place du Kaufhaus (côté Sud) et divers emplacements, de corbeilles et divers matériels.

La dépense sera imputée sur le C/21578-194.

MAISON KLEIN

- ☛ Acceptation de la déclaration de sous-traitance de l'entreprise Soprema (lot 5) à l'entreprise TEMD domiciliée à Illkirch pour la fourniture et pose du désenfumage pour un montant de **500 € HT**

DIVERS

- ☛ **Fourniture de Gaz Naturel** : titulaire du marché ES Energies Strasbourg pour une durée de 2 ans à partir du 1^{er} janvier 2018 d'un montant de **14.458,10 € HT/an**(coût consommation).
Sites concernés : Ecole Elémentaire Pierre Pflimlin, Ecole Maternelle "Les Tilleuls", Ecole Maternelle "Les Tilleuls" Annexe (périscolaire + logements), Espace Apprederis, Ateliers Municipaux.
Un audit énergétique pourra éventuellement être mis en œuvre pour les bâtiments concernés pour un montant de **7.000 € HT**.
- ☛ **Ménage** : titulaire du marché GSF Saturne pour une durée de 1 an renouvelable une fois à partir du 1^{er} janvier 2018 d'un montant de **23.317,46 € HT/an**
Sites concernés : Espace Apprederis, Hôtel de Ville, Ateliers Municipaux.
Remarque : liste non-exhaustive (accord-cadre).
- ☛ Contrat de maintenance (préventive et curative) confié aux Ets Alsace Micro Services pour les TBI et portables associés, vidéoprojecteurs, ordinateurs portables et fixes des sites suivants : Mairie et Atelier, Ecoles et Médiathèque, moyennant une redevance annuelle de **3.325 € HT**.
- ☛ Contrat de prestation confié aux Ets Axians pour différents types d'assistance technique à distance et sur sites relatifs à la maintenance de l'infrastructure système (serveur réseau) et de la téléphonie IP des mêmes sites moyennant une redevance annuelle de **14.200 € HT**.

02/2018 - DELEGATION PERMANENTE AU MAIRE - ACCEPTATION INDEMNISATION DE SINISTRE(S)

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment son article L.2122-22,

Vu la délibération du Conseil Municipal du 14 avril 2014 statuant sur les délégations générales de compétence données au Maire,

Le Conseil Municipal prend acte de la décision de recouvrement prise par le Maire en vertu de sa délégation permanente suite à la proposition d'indemnisation formulée par la Compagnie d'Assurances concernée pour le sinistre suivant :

- vandalisme sur mobilier urbain rue de l'Hôpital (franchise : **279 €**).

03/2018 - APPROBATION DU CONTRAT DÉPARTEMENTAL DE DÉVELOPPEMENT TERRITORIAL ET HUMAIN DU TERRITOIRE D'ACTION SUD

Le Maire expose au Conseil Municipal la proposition faite par le Département du Bas-Rhin aux communes et établissements publics de coopération intercommunale d'approuver le contrat départemental de développement territorial et humain du territoire d'action Sud pour la période 2018-2021, tel que joint en annexe, dont les éléments essentiels sont les suivants :

- les enjeux prioritaires du territoire d'action Sud ;
- les modalités de la gouvernance partagée du contrat et la co-construction des projets avec le Département ;
- les interventions respectives des partenaires en faveur des enjeux prioritaires partagés.

Exposé des motifs :

Le Département du Bas-Rhin propose un nouveau mode de partenariat aux acteurs locaux dans le cadre des Contrats Départementaux de développement territorial et humain.

L'année 2017 a été consacrée à la co-construction d'une ambition collective au service des solidarités humaines et territoriales, du développement et de l'aménagement des territoires et à la définition des enjeux prioritaires qui constitueront la base du partenariat entre le Département et les acteurs locaux pour les quatre années à venir.

Il s'agit de créer les conditions favorables permettant de générer des projets ayant un maximum d'effet levier sur l'attractivité et le développement des territoires, de favoriser les initiatives locales, de concevoir et de faire ensemble dans le respect des compétences et moyens de chacun.

Dans une approche intégrée des politiques publiques, il est proposé que les partenaires conviennent ensemble de mobiliser leurs moyens respectifs sur les enjeux prioritaires. Dans le cadre de ses compétences, le Département mobilisera son ingénierie sous toutes les formes qu'elle revêt, ainsi que ses moyens financiers notamment le Fonds de développement et d'attractivité, le Fonds d'innovation territoriale, le Fonds de solidarité communale, dans une approche intégrée de ses politiques.

Le Contrat Départemental de développement territorial et humain constitue le volet stratégique du partenariat engagé par le Département du Bas-Rhin avec les acteurs locaux sur la période 2018 – 2021. Il s'inscrit dans une volonté de co-construction des projets avec le Département du Bas-Rhin et de gouvernance partagée. Il fera l'objet d'un suivi par l'ensemble des partenaires une à deux fois par an au sein d'un conseil de territoire d'action rassemblant les forces vives du territoire : exécutifs des Communes, des intercommunalités, opérateurs et associations, représentants de la Région et de l'État, ainsi que tout acteur souhaitant participer à cette réflexion collective et s'inscrire dans les ambitions du partenariat de projet.

Les enjeux prioritaires retenus pour le Territoire d'Action Sud sont les suivants :

- Développer nos sites de tourisme et de loisirs notamment par une meilleure mobilité
- Conforter les filières courtes et d'excellence
- Vivre une Terre d'humanisme, d'art et de culture, des bords du Rhin aux vallées vosgiennes
- Aménager des territoires connectés et attractifs, à énergie positive et développer l'emploi
- Assurer la réussite éducative et l'épanouissement des jeunes
- Adapter le territoire à l'avancée en âge
- Conforter, maintenir et pérenniser l'offre de services au public

Le Conseil Municipal est appelé à délibérer sur ce contrat-cadre élaboré à l'échelle du territoire d'action Sud qui permet de valider les enjeux prioritaires du territoire et l'engagement à travailler ensemble.

Vu le Code Général des collectivités locales ;

Vu la délibération du Conseil Départemental du Bas-Rhin du 11 décembre 2017 ;

Vu le projet de contrat de développement territorial et humain du territoire d'action Sud ;

Considérant l'intérêt pour la commune de s'engager dans la démarche proposée par le Département du Bas-Rhin

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents et représentés,

- *approuve le Contrat Départemental de développement territorial et humain du territoire d'action Sud pour la période 2018-2021, tel que joint en annexe, dont les éléments essentiels sont les suivants :*
 - *les enjeux prioritaires du territoire d'action Sud ;*
 - *les modalités de la gouvernance partagée du contrat et la co-construction des projets avec le Département du Bas-Rhin ;*
 - *les interventions respectives des partenaires en faveur des enjeux prioritaires partagés.*
- *autorise le maire à signer la convention correspondante,*
- *charge le maire de mettre en œuvre la présente délibération*

04/2018 - MISE EN PLACE DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (R.I.F.S.E.E.P.)

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi N° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 20,

Vu la loi N° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment ses articles 87, 88 et 136,

Vu le décret N° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi N° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret modifié 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 (R.I.F.S.E.E.P.) dans la Fonction Publique d'État,

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 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'État,

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État 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'État - pour les Adjoints Administratifs, les Agents Territoriaux Spécialisés des Écoles Maternelles (ATSEM),

Vu l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel dans la Fonction Publique de l'État - pour les Attachés,

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel dans la Fonction Publique de l'État - pour les Rédacteurs,

Vu l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'État 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'État - pour les Adjoints Techniques et les Agents de Maîtrise,

Vu l'arrêté du 30 décembre 2016 portant application au corps des Adjoints Techniques des administrations de l'État 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'État - pour les Adjoints Territoriaux du Patrimoine (ATP),

Considérant qu'il y a lieu de mettre en place le nouveau Régime Indemnitare à l'ensemble des cadres d'emplois éligibles ;

Vu l'avis du Comité Technique en sa séance du 14/12/2017 relatif à la mise en place de critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du R.I.F.S.E.E.P. aux agents de la collectivité,

Le Maire informe l'assemblée,

Le nouveau Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) mis en place pour la Fonction Publique de l'État est transposable à la Fonction Publique Territoriale. Il se compose de deux parts :

- une Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (I.F.S.E.) liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle,
- un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (C.I.A.) basé sur l'entretien professionnel.

Pour l'État, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la Collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Le R.I.F.S.E.E.P. se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu (avantages collectivement acquis, prime de responsabilité, indemnité horaire pour travaux supplémentaires...).

Aussi, la mise en place du R.I.F.S.E.E.P. a permis à la Collectivité d'engager une réflexion visant à refondre le Régime Indemnitare actuel, et repenser les conditions d'attribution des primes actuelles, afin de remplir les objectifs suivants :

- prendre en compte la place de chacun dans l'organigramme 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,

MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.)

Article 1 - Le principe

L'I.F.S.E. vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau Régime Indemnitare.

Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires. Chaque emploi ou cadre d'emploi est réparti entre différents groupes de fonctions au regard des critères professionnels suivants :

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

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

Article 2 - Bénéficiaires

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, les cadres d'emplois concernés par l'I.F.S.E sont les suivants:

- Attachés Territoriaux,
- Rédacteurs Territoriaux,
- Adjoint Administratifs Territoriaux,
- Agents Territoriaux Spécialisés des Écoles Maternelles
- Agents de Maîtrise Territoriaux
- Adjoint Techniques Territoriaux
- Adjoint Territoriaux du Patrimoine

Le présent Régime Indemnitare pourra être versé :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- le cas échéant, aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel nommés par contrat d'une durée minimum cumulée de 6 mois au cours des 12 derniers mois,

exerçant les fonctions du cadre d'emploi concerné.

Les agents de droit privé ne sont pas concernés par le Régime Indemnitare.

Article 3 - La détermination des groupes de fonction et des montants maxima

L'I.F.S.E. est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Cette 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'emploi est réparti en groupes de fonctions à partir de critères professionnels tenant compte :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard de :
 - Niveau hiérarchique,
 - Nombre de collaborateurs encadrés,
 - Type de collaborateurs encadrés,
 - Niveau d'encadrement,
 - Niveau de responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique),
 - Niveau d'influence sur les résultats collectifs,
- de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
 - Connaissance requise,
 - Technicité / niveau de difficulté,
 - Champ d'application,
 - Diplôme,
 - Certification,
 - Autonomie,
 - Influence / motivation d'autrui,
 - Rareté de l'expertise,
- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
 - Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs),
 - Contact avec publics difficiles,
 - Impact sur l'image de la Collectivité,
 - Risque d'agression physique,
 - Risque d'agression verbale,
 - Exposition aux risques de contagion(s),
 - Risque de blessure,
 - Itinérance / déplacements,
 - Variabilité des horaires,
 - Horaires décalés,
 - Contraintes météorologiques,
 - Travail posté,
 - Liberté pose congés,
 - Obligation d'assister aux instances,
 - Engagement de la responsabilité financière,
 - Engagement de la responsabilité juridique,
 - Zone d'affection,
 - Actualisation des connaissances,

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds applicables aux fonctionnaires de l'État.

Les groupes et les montants de référence pour les cadres d'emplois sont fixés comme suit :

- FILIERE ADMINISTRATIVE**

CADRE D'EMPLOI DES ATTACHES – CATEGORIE A			
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe A1	<i>Directeur Général des services</i>	36 210 €	36 210 €
Groupe A3	<i>Responsable d'un service avec encadrement</i>	25 500 €	25 500 €
Groupe A4	<i>Responsable de service, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, Chargé de mission</i>	20 400 €	20 400 €

CADRE D'EMPLOI DES REDACTEURS – CATEGORIE B			
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe B2	<i>Fonctions administratives et techniques complexes</i>	16 015 €	16 015 €
Groupe B3	<i>Gestionnaire Marchés publics, CCAS, chargé des Écoles</i>	14 650 €	14 650 €

CADRE D'EMPLOI DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS – CATEGORIE C			
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe C1	<i>Fonctions en autonomie avec un degré de technicité particulière</i>	11 340 €	11 340 €
Groupe C2	<i>Agent d'exécution</i>	10 800 €	10 800 €

- FILIERE MEDICO-SOCIALE**

CADRE D'EMPLOI DES AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES - CATEGORIE C			
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe C1	<i>Fonctions de coordination et d'exécution</i>	11 340 €	11 340 €
Groupe C2	<i>Agent d'Exécution</i>	10 800€ €	10 800€

- FILIERE TECHNIQUE**

CADRE D'EMPLOI DES ADJOINTS TECHNIQUES - CATEGORIE C			
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe C1	<i>Fonction de pilotage, fonctions techniques complexes</i>	11 340 €	11 340 €
Groupe C2	<i>Tâches d'exécution ne nécessitant pas de connaissances et d'autonomie particulières</i>	10 800€ €	10 800€

CADRE D'EMPLOI DES AGENTS DE MAITRISE - CATEGORIE C			
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe C1	<i>Fonctions techniques complexes, Fonctions de coordination et de pilotage, Responsable d'atelier</i>	11 340 €	11 340 €
Groupe C2	<i>Fonctions techniques sans degré de complexité</i>	10 800€ €	10 800 €

• FILIERE CULTURELLE

CADRE D'EMPLOI DES ADJOINTS DU PATRIMOINE - CATEGORIE C			
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe C1	Fonction en autonomie, Fonctions techniques complexes	11 340 €	11 340 €
Groupe C2	Agent d'exécution	10 800€ €	10 800 €

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.

Article 4 - L'expérience professionnelle

Le montant de l'I.F.S.E. peut être modulé en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants, développés dans l'annexe (*voir annexe 1*) :

- expérience dans le domaine d'activité,
- expérience dans d'autres domaines,
- connaissances de l'environnement de travail,
- capacités à exploiter les acquis de l'expérience,
- capacités à mobiliser les acquis de la formation suivie,
- capacités à exercer les activités de la fonction.

Le nombre de points total sur le critère d'expérience professionnelle défini dans l'annexe 1, servira à définir le montant réel à attribuer à l'agent, en multipliant le "montant annuel théorique", par un coefficient en pourcentage correspondant : 1 point = 1% de majoration

Article 5 - Modulations individuelles

A. Le réexamen du montant de l'I.F.S.E.

Le montant annuel attribué fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonction ou d'emploi,
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emploi 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 trois ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

B. Modalité de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E.

Modulation selon l'absentéisme :

Le montant de la part fonctionnelle, dans le cas de maladie ordinaire, sera réduit dans les proportions suivantes en fonction du nombre de jours d'absence sur la période de référence (année civile N),

→ IFSE est maintenue puis diminuée de 25% de 1/30^{ème} à partir du 11^{ème} au 42^{ème} jour d'absence

- Puis de 40% de 1/30^{ème} à partir du 43^{ème} au 90^{ème} jour d'absence
- Puis de 60% de 1/30^{ème} au-delà du 90^{ème} jour d'absence.

Remarques :

- Cette règle de réduction ne s'applique pas si pendant les 2 années précédentes (N-1 et N-2), l'agent a été présent sans discontinuité (hors absences pour congé de maternité, paternité, adoption, congé maladie suite à un accident de travail et la maladie professionnelle).
 - de 25% au-delà du 90^{ème} jour d'absence pour maladie suite à un accident du travail, maladie professionnelle, puis 50% au-delà de 180 jours d'absence. L'IFSE est donc maintenue du 1^{er} au 89^{ème} jour d'absence
 - Dans le cadre d'un congé de longue maladie, de grave maladie ou un congé de longue durée, le montant de la prime sera réduit de 50% après 1 an d'absence, de 75% après 2 ans d'absence, de 100% après 3 ans d'absence.
 - Après 3 ans d'absence, aucune prime ne sera versée.
- Pendant les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement.

Article 6 - Périodicité de versement de l'I.F.S.E.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

L'I.F.S.E. sera versée par principe mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

Article 7 - Clause de revalorisation de l'I.F.S.E.

Les montants maxima évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'État.

MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A.) : PART LIEE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET LA MANIÈRE DE SERVIR

Article 8 - Le principe

Le complément indemnitaire est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent. Le versement de ce complément est facultatif.

Chaque année, un complément indemnitaire peut être attribué individuellement aux agents en fonction de l'engagement professionnel et la manière de servir en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

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

Article 9 - Les bénéficiaires du C.I.A.

Les cadres d'emplois concernés par le C.I.A. sont les suivants :

- Attachés Territoriaux,

- Rédacteurs Territoriaux,
- Adjoints Administratifs Territoriaux,
- Agents Territoriaux Spécialisés des Écoles Maternelles
- Agents de Maîtrise Territoriaux
- Adjoints Techniques Territoriaux
- Adjoints Territoriaux du Patrimoine

Le C.I.A. peut être versé dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'État :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel nommés par contrat d'une durée minimum cumulée de 6 mois au cours des 12 derniers mois,

exerçant les fonctions du cadre d'emploi concerné.

Les agents de droit privé ne sont pas concernés par le Régime Indemnitare.

Article 10 - La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima du C.I.A.

Chaque cadre d'emploi est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds fixés dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'État.

Compte tenu de la détermination des groupes relatifs au versement de l'I.F.S.E., les plafonds annuels du complément indemnitare sont fixés comme suit :

GROUPE	MONTANT DE BASE	
	Montant Maxi	Plafond C.I.A. Indicatif règlementaire
Groupe A1	6.390	6.390
Groupe A3	4.500	4.500
Groupe A4	3.600	3.600
Groupe B2	2.185	2.185
Groupe B3	1.995	1.995
Groupe C1	1.260	1.260
Groupe C2	1.200	1.200

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.

Article 11 - Les critères

Le Complément Indemnitare est déterminé en tenant compte des critères d'évaluation définis par la délibération afférente à l'entretien professionnel (N° 99/2015 du 26 octobre 2015) à savoir :

- ✗ les résultats professionnels,
- ✗ les compétences professionnelles et techniques,
- ✗ les qualités relationnelles,
- ✗ les capacités d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Sur la base de l'appréciation globale littérale formulée par l'évaluateur, des résultats professionnels, du degré de maîtrise des compétences et du niveau global des qualités relationnelles ainsi appréciés, l'autorité territoriale fixe un coefficient, et arrête les montants individuels, sur la base d'une enveloppe globale définie annuellement.

Le coefficient peut être compris entre 0 et 100 % du montant maximal retenu chaque année par l'autorité territoriale.

Article 12 - Les modalités de maintien ou de suppression du C.I.A.

Le montant du C.I.A. est réduit dans les proportions suivantes en fonction du nombre de jours d'absence sur la période de référence (du 1^{er} décembre de l'année N-1 au 30 novembre de l'année N) :

Une diminution du montant du CIA sera opérée pour chaque jour non travaillé au-delà du **10^{ème} jour** à raison de 1/365^{ème} par jour non travaillé.

Seront pris en compte les absences pour les motifs suivants : congé de maladie ordinaire congé de longue maladie, congé de longue durée et congé de grave maladie.

Au-delà **de 90 jours d'absence pour maladie suite à accident de travail ou maladie professionnelle**, une diminution sera opérée à raison de 1/365^{ème} par jour non travaillé.

Pendant les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité est maintenue intégralement.

Article 13 - Périodicité de versement du complément indemnitaire

Le Complément Indemnitaire lié à la manière de servir fait l'objet d'un versement annuel et n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le coefficient attribué est revu annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

Le C.I.A. est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Article 14 - Clause de revalorisation du C.I.A.

Les montants maxima évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'État.

LES REGLES DE CUMUL

L'I.F.S.E. et le C.I.A. sont exclusifs de tout autre Régime Indemnitaire de même nature.

L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA,
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel.

Le C.I.A. est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

MAINTIEN DES MONTANTS DES REGIMES INDEMNITAIRES ANTERIEURS

En application de l'article 88 alinéa 3 de la loi N° 84-53 du 26 janvier 1984, l'autorité territoriale peut maintenir, à titre individuel, le montant versé antérieurement au R.I.F.S.E.E.P.

Le montant des primes concernant le Régime Indemnitaires antérieur au déploiement du R.I.F.S.E.E.P. est garanti aux personnels. Ce maintien concerne les primes et indemnités susceptibles d'être versées au titre du grade, des fonctions, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi qu'à la manière de servir.

DATE D'EFFET

Les dispositions de la présente délibération prennent effet au **1^{er} février 2018** uniquement pour les cadres d'emplois concernés.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents et représentés,

- *décide d'instaurer le Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (R.I.F.S.E.E.P.), à savoir :*
 - l'indemnité de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel versée selon les modalités définies ci-dessus,
 - le Complément Indemnitaires dans les conditions indiquées ci-dessus, selon les modalités définies ci-dessus,

- *précise*
 - que les dispositions de la présente délibération prennent effet à compter du 1^{er} février 2018,
 - que les crédits nécessaires au paiement de cette prime seront prévus et inscrits au budget,

- *souligne*
 - que les primes et indemnités sont revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence,

- *autorise le Maire*
 - à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime dans le respect des principes définis ci-dessus,
 - à moduler les primes au vu de l'absentéisme, selon les modalités prévues ci-dessus,
 - à maintenir à titre individuel, aux fonctionnaires concernés, de leur montant antérieur plus élevé en application de l'article 88 de la loi du 23 janvier 1984.

Annexe 1 : GRILLE DE REPARTITION DES EMPLOIS DE LA COLLECTIVITE PAR GROUPES DE FONCTIONS (PART I.F.S.E.)

		Indicateur		échelle d'évaluation					
Catégorie Hiérarchique du poste		niveau hiérarchique	DGS	Directeur	Chef de service	Chef d'équipe	Agents d'exécution		
		5	5	4	3	2	1		
		Nb de collaborateurs (encadrés directement)	0	1 à 5	6 à 10	11 à 20	21 à 50		
		4	0	1	2	3	4		
		Type de collaborateurs encadrés	Cadre sup	Cadres intermédiaires	Cadres de proximité	Agents d'exécution	Aucun		
		4	1	1	1	1	0		
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception		Niveau d'encadrement	Stratégique	intermédiaire	de Proximité	Coordination	Sans		
		4	4	3	2	1	0		
		Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	Déterminant	Fort	Modéré	Faible			
		4	4	3	2	1			
		Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Déterminant	Partagé	Faible				
		3	3	2	1				
		24							S/s Total

		Indicateur		échelle d'évaluation				
Technicité, expertise, expérience, qualifications		Connaissance requise	maîtrise	expertise				
		4	1	4				
		Technicité / niveau de difficulté	Exécution	Conseil/ interprétation	Arbitrage/ décision			
		5	1	3	5			
		champ d'application	monométier/ monosectoriel	Polymétier/ polysectoriel/diversité domaines de Compétences				
		4	1	4				
		certification	OUI	NON				
		1	1	0				
		autonomie	restreinte	encadrée	large			
		5	1	3	5			
Influence/motivation d'autrui	Forte	Faible						
3	3	1						
Rareté de l'expertise	Oui	non						
1	1	0						

23

S/s Total

	Indicateur	echelle d'évaluation				
		Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Agents	Prestataires extérieurs
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel <i>(issues de la fiche de poste et du document unique)</i>	Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)	Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Agents	Prestataires extérieurs
	5	1		1	1	1
	contact avec publics difficiles	oui	non			
	3	3	0			
	impact sur l'image de la collectivité	immédiat	différé			
	3	3	1			
	risque d'agression physique	faible	modéré	élevé		
	5	1	3	5		
	risque d'agression verbale	faible	modéré	élevé		
	3	1	2	3		
	Exposition aux risques de contagion(s)	faible	modéré	élevé		
	5	1	3	5		
	risque de blessure	très grave	grave	légère		
	10	10	5	1		
	itinérance/déplacements	fréquente	ponctuelle	rare	sans	
	5	5	3	1	0	
	variabilité des horaires	fréquente	ponctuelle	rare		
	7	7	3	1		
	horaires décalés	régulier	ponctuel	non concerné		
	5	5	2	0		
	contraintes météorologiques	fortes	faibles	sans objet		
	3	3	1	0		
	travail posté	OUI	NON			
	2	2	0			
	liberté pose congés	encadrée	restreinte	imposée		
	2	0	1	2		
	obligation d'assister aux instances	rare	ponctuelle	récurrente		
	2	0	1	2		
engagement de la responsabilité financière	élevé	modéré	faible			
3	3	2	1			
engagement de la responsabilité juridique	élevé	modéré	faible			
3	3	2	1			
zone d'affectation	sensible	avec contraintes	sans contrainte particulière			
3	3	1	0			
Actualisation des connaissances	indispensable	nécessaire	encouragée			
3	3	2	1			
72					S/s Total	

	Indicateur	echelle d'évaluation				
		0	1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 10 ans	> 10 ans
Prise en compte de l'expérience professionnelle (cette partie permet de prendre en compte les éléments propres à l'agent titulaire de la fonction, pour envisager l'attribution du montant individuel indemnitaire)	Expérience dans le domaine d'activité	0	1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 10 ans	> 10 ans
	4	0		1	2	3
	Expérience dans d'autres domaines	faible	diversifiée	diversifiée avec compétences transférables		
	3	0	1	3		
	Connaissance de l'environnement de travail	basique	courant	approfondi	non évaluable	
	5	1	3	5	0	
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	notions	opérationnel	maîtrise	expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	non évaluable
	5	1	2	3	5	0
	Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies	notions	opérationnel	maîtrise	expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	non évaluable
	5	1	2	3	5	0
Capacité à exercer les activités de la fonction	supérieur aux attentes	conforme aux attentes	inférieur aux attentes	très inférieur aux attentes	non évaluable	
5	3	0	-3	-6	0	

Annexe 2 : GRILLE DES SOUS-INDICATEURS D'APPRÉCIATION DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET DE LA MANIÈRE DE SERVIR (PART C.I.A.)

A. Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs

- Ponctualité
- Suivi des activités : respect des échéances, gestion des priorités, gestion du temps, utilisation des moyens mis à disposition du service et de l'agent, planification des activités, anticipation
- Esprit d'initiative
- Réalisation des objectifs

B. Compétences professionnelles et techniques

- Respect des directives, procédures, règlements intérieurs
- Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service
- Capacité à mettre en œuvre les spécificités du métier
- Qualité du travail
- Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances et compétences

C. Qualités relationnelles

- Niveau relationnel (esprit d'équipe, respect de la hiérarchie, remontées d'alerte, sens du service public)
- Capacité à travailler en équipe
- Respect de l'organisation collective du travail

D. Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

- Potentiel d'encadrement
- Capacités d'expertise
- Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

1- CRITERES RELATIFS A LA VALEUR PROFESSIONNELLE –MANIERE DE SERVIR

Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs	
Ponctualité	Points .../....
Suivi des activités	Points .../....
Esprit d'initiative	Points .../....
Réalisation des objectifs	Points .../....
Compétences professionnelles et techniques	
Respect des directives, procédures, règlements intérieurs	Points .../....
Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service	Points .../....
Capacité à mettre en œuvre les spécificités des métiers	Points .../....
Qualité du travail	Points .../....
Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances	Points .../....
Qualités relationnelles	
Niveau relationnel	Points .../....
Capacité à travailler en équipe	Points .../....
Respect de l'organisation collective du travail	Points .../....
Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	
Potentiel d'encadrement	Points .../....
Capacités d'expertise	Points .../....
Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Points .../....

Barème	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	1 point
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	2 points
Comportement très satisfaisant / Expertise de la compétence	3 points

L'agent aura 2.23% du montant du CIA par point avec un maximum de 100%

05/2018 - REVISION DU PRIX DE CHAUFFAGE DES LOGEMENTS COMMUNAUX

Le Maire rappelle que les 2 logements communaux de l'École Élémentaire sont branchés sur le chauffage central.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents et représentés, décide de maintenir le tarif à 110 € par mois et par logement pour l'année 2018.

06/2018 - REVISION DU PRIX DE L'EAU ET DE LA REDEVANCE D'ASSAINISSEMENT DES LOGEMENTS COMMUNAUX NE COMPORTANT PAS DE COMPTEUR

Pour les logements communaux ne disposant pas de compteur, après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents et représentés, décide de fixer pour l'année 2018 le tarif comme suit :

- **61 €** par personne et par semestre,
- **36 €** par enfant de moins de 12 ans et par semestre.

07/2018 - REVISION DES LOYERS DES LOGEMENTS COMMUNAUX ET GARAGES

Le Maire rappelle que depuis le 1^{er} janvier 2006, l'indice de référence des loyers (IRL) se substitue à la moyenne des indices du coût de la construction comme référence pour la révision des loyers en cours de bail dans le parc locatif privé. Le décret relatif à l'IRL du 22 décembre 2005 définit ses modalités de calcul.

*Ainsi l'indice du 3^{ème} trimestre 2017 fait apparaître une augmentation de 0,90%, augmentation **qu'il est proposé d'appliquer à compter du 1^{er} mars 2018** pour les logements communaux ainsi que pour les garages.*

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents et représentés, adopte cette proposition.

08/2018 - PROCÉDURE DE DÉCLARATION DE PROJET AVEC MISE EN COMPATIBILITÉ DU PLAN LOCAL D'URBANISME : DÉLIBÉRATION RELATIVE À L'INTÉRÊT GÉNÉRAL DU PROJET ET À LA NÉCESSITÉ DE METTRE EN COMPATIBILITÉ CERTAINES DISPOSITIONS DU PLAN LOCAL D'URBANISME

Le Maire présente la procédure de déclaration de projet emportant mise en compatibilité des dispositions du document d'urbanisme prévue aux articles L.300-6, L.153-54 et suivants, et R.153-15.

Cette dernière porte à la fois sur l'intérêt général de l'opération ou du projet et sur la mise en compatibilité du plan d'occupation des sols et donne lieu à une enquête publique organisée selon les dispositions du code de l'environnement (chapitre III, titre II, livre I^{er}).

Dans le cas présent, elle est mise en œuvre afin de répondre à un besoin d'évolution du document d'urbanisme en lien avec la volonté d'implantation d'une usine de méthanisation.

Le Maire expose aux membres du Conseil Municipal que le projet d'évolution du PLU porte sur l'extension de la zone agricole constructible dans la partie est du territoire communal (lieu-dit Claffey).

Ce projet permettra l'implantation d'une unité de méthanisation.

Le projet présente un caractère d'intérêt général pour plusieurs raisons :

- Il s'inscrit dans la production de biogaz (énergie renouvelable) par méthanisation et contribue à atteindre les objectifs de production d'énergies renouvelables fixés par le Grenelle de l'environnement et la directive ENR ;
- La méthanisation est un processus de dégradation de la matière organique en biogaz grâce à l'action de micro-organismes. Cette technologie de traitement des déchets par phénomène naturel, alliant production d'énergie renouvelable (le biogaz) et fertilisant (le digestat), permet de réduire de manière significative les coûts de transport des sous-produits organiques et contribue à la pérennité des activités du territoire ;
- Il permettra aux fournisseurs d'intrants d'apporter une solution en matière de gestion de la matière organique et de remettre dans un cycle de production cette matière habituellement traitée comme un déchet ;
- Le processus permettra de générer du digestat, un amendement organique de qualité utilisé pour fertiliser les champs, et d'apporter une solution aux déchets verts ;
- Il contribuera à l'emploi et nécessitera la présence de personnel technique de manière permanente à raison de 2,5 ETP.

La mise en œuvre du projet nécessite des adaptations préalables du Plan Local d'Urbanisme. Il s'agira notamment de revoir le périmètre de la zone Ac et d'apporter des ajustements au règlement écrit.

Vu le Code de l'Urbanisme et notamment ses articles R.153-15, L.300-6, L.153-54 et suivants ;

Vu le Schéma de Cohérence Territoriale de la Bruche approuvé le 08/12/2016 ;

Vu le Plan Local d'Urbanisme approuvé le 15/12/2014 ;

Entendu l'exposé du Maire :

Considérant l'intérêt général que présente le projet d'implantation d'une usine de méthanisation ;

Considérant que la réalisation du projet d'implantation d'une usine de méthanisation nécessite des adaptations du Plan Local d'Urbanisme qui consisteront notamment à revoir le périmètre de la zone Ac et à apporter des ajustements au règlement écrit ;

Considérant que les adaptations du Plan Local d'Urbanisme peuvent être mises en œuvre dans le cadre d'une procédure de déclaration de projet avec mise en compatibilité du document d'urbanisme ;

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents et représentés,

• *compte-tenu :*

- du caractère d'intérêt général du projet d'implantation d'une usine de méthanisation;
- de la nécessité d'apporter des évolutions à certaines dispositions du plan local d'urbanisme pour en permettre la réalisation ;

- *prend acte de la nécessité d'engager une procédure de déclaration de projet emportant mise en compatibilité du Plan Local d'Urbanisme. Pour ce faire, le Maire prendra l'initiative de l'examen conjoint prévu à l'article L.153-54 du code de l'urbanisme ;*

- **précise que :**

- la présente délibération sera notifiée à Madame le Sous-Préfet de l'arrondissement de Molsheim et transmise pour information à Monsieur le Président de la Communauté de Communes de la Mossig et du Vignoble ;
- la présente délibération fera **l'objet d'un affichage en mairie** conformément aux dispositions de l'article L.2131-1 du Code Général des Collectivités Territoriales.

09/2018 - MISE EN PLACE DU RESEAU DE FIBRE OPTIQUE ROSACE

Le Maire rappelle le projet de déploiement du réseau de fibre optique sur le territoire de la commune confié à la société Rosace chargée de la conception, de la construction, de l'exploitation et de la communication d'un réseau Très Haut Débit en Alsace suite à l'adoption par la Région Grand Est du Schéma Directeur Territorial d'Aménagement Numérique (SDTAN) pour la mise en œuvre d'un réseau d'initiative publique (RIP).

Le projet prévoit l'installation de sous-répartiteurs optiques implantés sur le domaine public routier aux emplacements suivants :

- Route de Kirchheim
- Rue André Malraux
- Rue du Roi Dagobert

Pour l'armoire initialement prévue rue du Stade, sur une parcelle propriété de la Communauté de Communes, une solution a été trouvée avec une implantation sur le domaine public communal rue du Collège.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents et représentés, autorise le Maire à signer la permission de voirie pour l'emplacement précité qui sera établie jusqu'au 5 avril 2047.

Le Maire explique que les travaux de déploiement de la fibre optique jusqu'au domicile des habitants se feront en deux tranches. Ils débuteront respectivement mi-février et en fin d'année 2018. La durée des travaux est estimée à 6 mois.

D'un point de vue financier, le coût d'une prise s'établit globalement à 1.200 € (Marlenheim : environ 2.200 prises). La Société Rosace porte 64% de cet investissement, les 36% restants étant cofinancés par des crédits européens, l'Etat, la Région Grand Est, les deux départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, la Communauté de Communes et la Commune. Ces deux dernières participeront à parts égales à hauteur de **175 €/par prise**

10/2018 - ACCEPTATION DU MONTANT DES ATTRIBUTIONS COMPENSATOIRES DEFINITIVES VERSEES PAR LA COMMUNAUTE DE COMMUNES DE LA MOSSIG ET DU VIGNOLE

Le Conseil Municipal,

Vu la loi n° 2015-991 du 7 Août 2015 portant Nouvelle Organisation Territoriale de la République et notamment l'article 35,

Vu l'arrêté préfectoral du 26 octobre 2016 portant création de la Communauté de Communes de la Mossig et du Vignoble issue de la fusion de la Communauté de Communes de la Porte du Vignoble et de la Communauté de Communes des Coteaux de la Mossig à compter du 1^{er} janvier 2017,

- Vu** le Code Général des Impôts et notamment l'article 1609 nonies C paragraphe V qui dispose que l'établissement public de coopération intercommunale verse à chaque commune membre une attribution de compensation,
- Vu** la délibération n° 06/2017 du 11 Janvier 2017 du conseil de communauté instaurant le régime de la Fiscalité Professionnelle Unique,
- Vu** la délibération n° 07/2017 du 11 Janvier 2017 du conseil de communauté fixant le montant des attributions compensatoires provisoires à verser aux communes membres,
- Vu** la délibération n° 164/2017 du 26 septembre 2017 modifiant le montant des attributions compensatoires provisoires pour l'année 2017, en raison d'erreurs de saisies et de montant,
- Vu** la délibération n° 187/2017 du 19 Décembre 2017 du conseil de communauté fixant le montant définitif des attributions compensatoires pour l'année 2017

Considérant que les attributions de compensation permettent de maintenir les équilibres budgétaires des communes membres et de leur E.P.C.I. lorsqu'il y a transfert de compétences et de charges dans le cadre de la fiscalité professionnelle unique et qu'il s'agit d'une dépense obligatoire de l'EPCI ou, le cas échéant, des communes membres, si l'attribution de compensation est négative,

Considérant qu'en application du 1 du 5° du V de l'article 1609 nonies C, la Commission Locale d'Evaluation des Charges Transférées (CLECT) de l'EPCI est chargée d'évaluer le montant des charges transférées afin de permettre le calcul des attributions de compensation,

Considérant également que la Commission Locale d'Evaluation des Charges Transférées établit et vote annuellement un rapport détaillé sur les transferts de compétences, de charges et de ressources,

Considérant par ailleurs qu'il appartient au conseil de communauté d'arrêter le montant définitif des attributions de compensation pour chacune de ses communes membres en s'appuyant sur le rapport de la CLECT,

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents et représentés,

- *accepte le montant définitif des attributions compensatoires pour l'année 2017, d'un montant de 1.355.763 € versées par la Communauté de Communes de la Mossig et du Vignoble à la Commune de Marlenheim.*

DIVERS

⇒ Population légale au 1/01/2018

Le Maire rappelle au Conseil Municipal que la dernière enquête de recensement à Marlenheim a été réalisée en janvier-février 2013 et que la population de la Commune de Marlenheim sera à nouveau recensée cette année (18/01 au 17/02/2018).

Néanmoins, les populations légales sont désormais actualisées tous les ans. Afin d'assurer l'égalité de traitement de l'ensemble des communes, la population est calculée pour chacune d'entre elles à une même date de référence.

Ainsi, pour 2018, la méthode retenue consiste à produire, pour chaque commune, des populations prenant effet juridique le 1^{er} janvier 2018 mais calculées en se référant à l'année milieu des 5 années écoulées (2013-2017) soit dans ce cas le 1^{er} janvier 2015.

Données du 1/1/2018 = population légale millésimée 2015

	1/1/2016	1/1/2017	1/1/2018	△2017/2018
Population municipale	4 005	4 090	4 217	
Population comptée à part*	56	58	60	
Population totale	4 061	4 148	4 277	+ 3,11%

**La population comptée à part comprend notamment certaines personnes dont la résidence habituelle est située dans une autre commune qui ont conservé une résidence sur le territoire de la commune (personnes de moins de 25 ans ayant leur résidence familiale à Marlenheim mais résidant dans une autre commune pour leurs études, personnes ayant une résidence familiale sur le territoire de la commune et résidant dans une communauté d'une autre commune telle que service de moyen ou long séjour, maison de retraite, caserne, ...).*

⇒ **Mme Sophie Weber présente**, dans le cadre de la concertation préalable à la décision sur les rythmes scolaires à adopter en septembre 2018, les résultats du sondage effectué auprès des familles du territoire et des enseignants concernant l'organisation des temps scolaires et périscolaires, l'offre périscolaire ainsi que l'organisation actuelle et l'évolution du Programme EDucatif Territorial (PEDT).

En résumé, le taux de participation au sondage réalisé auprès des familles s'établit à 76% (277 réponses sur 363 questionnaires). 75% des familles sondées privilégient le retour à la semaine de 4 jours.

L'évaluation du PEDT est positive (autant en terme de variété et qualité des activités que d'organisation du dispositif) sachant que 50% des enfants ont participé au moins une fois aux Nouvelles Activités Périscolaires (NAP).

70% des familles ayant eu recours à l'accueil périscolaire sont satisfaites de l'amplitude d'ouverture. Parmi les 30% restants, une majorité regrette le manque de périscolaire le matin et 19% la fermeture du périscolaire le soir.

Pour ce qui concerne les enseignants pour lesquels le taux de réponse avoisine les 100%, 52% se prononcent pour le maintien de la semaine de 4,5 jours.

Mme Sophie Weber précise que, si les grandes orientations ont été données par cette consultation, rien n'est aujourd'hui défini ni acté.

Ces résultats seront présentés au CoPil puis discutés en Conseil d'Ecole et Conseil Municipal afin de se prononcer sur l'organisation à mettre en place à la rentrée 2018.

⇒ **Le Maire explique** qu'en 2017, il a été décidé de mettre en place la convocation électronique. Au courant de la semaine, tous les conseillers seront destinataires d'un 1^{er} mail expliquant la procédure et d'un 2^{ème} mail **test** généré par le module "convocation électronique".

⇒ **Compte rendu responsables des commissions communales et groupes de travail**

Bâtiments et Constructions Publiques (BCP) : M. René GROLLEMUND, Vice-Président
Réunions de chantiers hebdomadaires Espace d'Animations Culturelle et Touristique.

Le chantier a été arrêté de la mi-décembre jusqu'au 8 janvier 2018. Parmi les travaux en cours, on compte les travaux d'isolation dans le bâtiment à pans de bois et la mise en place du sol béton et des câbles électriques dans l'adjonction. L'espace n'est pas encore raccordé au réseau d'eau.

Suite aux questions de Mmes Annie Arbogast et Caroline Eckendoerffer, il est précisé que le chantier devrait être achevé avant l'été et que le bâtiment neuf sera recouvert d'un crépi coloré.

M. Alphonse Goueth s'interroge sur l'aspect esthétique du bâtiment neuf et la possibilité de procéder à un habillage des façades (avec de la mosaïque par exemple). Il est rappelé que le permis a obtenu l'accord de l'Architecte des Bâtiments de France.

Groupe de travail "Décorations de Noël" : M. René GROLLEMUND

Réunion du 11/01/2018 pour le démontage des décorations de Noël de l'Hôtel de Ville.

M. René Grollemund remercie les conseillères qui ont réalisé la décoration et aussi apporté leur aide au démontage. La prochaine réunion sera l'occasion de faire un bilan et de suggérer les améliorations à apporter en 2018.

Journée de la Citoyenneté : Mme Marie-Anne ROHMER

Réunion du 8/01/2018 pour la préparation de la Journée de Citoyenneté fixée au 26 mai 2018.

Mme Marie-Anne Rohmer rappelle qu'un galop d'essai a été fait en 2017 par le Conseil Municipal. En 2018, il s'agira de mobiliser les habitants de la commune dans un élan de civisme, autour d'un projet d'amélioration de leur cadre de vie et ainsi favoriser l'échange entre ces derniers.

La journée qui débutera à 8h30 sera organisée autour de quelques ateliers selon les thèmes suivants : binage des massifs, désherbage, nettoyage dans les nouveaux quartiers, peinture à l'Ecole Maternelle, Chemin de la Chapelle, etc. A 13 h, les participants partageront un repas organisé à l'étang de pêche.

La communication sera faite via l'Appariteur diffusé fin février pour une inscription possible avant fin avril.

- ⇒ **Mme Yolande Brassel fait** remarquer que beaucoup de riverains nettoient les trottoirs devant leur propriété et qu'il convient de les féliciter en incitant les récalcitrants à faire de même. **M. Romain Fritsch rajoute** qu'avant de nettoyer, il faudrait responsabiliser les personnes qui jettent les débris sur la voie publique.
- ⇒ **M. Alphonse Goueth fait** part au Conseil de la dangerosité du dispositif que constituent les gros blocs de pierre installés devant le Collège.
Le Maire fait savoir qu'il s'agit d'un test initié par le Département dans le cadre du plan anti-intrusion.
- ⇒ **M. Daniel Fischer liste** les manifestations des deux mois à venir :
 - 20/01 : Nuit de la lecture au caveau
 - 21/01 : Concert des Rhinwagges
 - 10/02 : Dîner dansant organisé par le Football Club Kirchheim-Marlenheim
 - 16/02 : Concert de Jazz au caveau
 - 17/02 : Dîner dansant organisé par l'Association Regard
 - 11/03 : Déplacement à Rust de la chorale Sainte-Cécile pour un concert avec la chorale de Rust
 - 18/03 : Concert de l'Ecole de Musique des Trois Chapelles.
- ⇒ **M. Pierre Burtin souhaiterait** que soit établi un calendrier des séances du Conseil Municipal.
- ⇒ **Le Maire informe le Conseil** qu'une rencontre des conseils municipaux des communes jumelées de Rust et Marlenheim aura lieu à Marlenheim au printemps prochain (samedi 5 mai).

Tous les points de l'ordre du jour ayant été abordés, le Maire clôt la séance à 20 h 20.

Christine Ohrel



Secrétaire de Séance

Marcel Luttmann



Maire de Marlenheim