

Département du Bas-Rhin
Arrondissement de Saverne

COMMUNE DE SOMMERAU

**SEANCE ORDINAIRE DU CONSEIL MUNICIPAL N°8/2016
EN DATE DU 10 OCTOBRE 2016 à 19H30**

Nombre de conseillers élus : 48
 Nombre de conseillers en fonction : 44
 Nombre de conseillers présents en séance : 30, puis 31 (à compter du point 2016-102)
 Nombre de Votants : 34, puis 35 (à compter du point 2016-102)..... dont 4 procuration(s)
 Date de convocation : 04 octobre 2016

L'an deux mille seize le dix octobre à dix neuf heures trente minutes, en application des articles L 2121-7 et L2122-8 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) s'est réuni le Conseil Municipal de la commune de SOMMERAU, sur convocation et sous la présidence de Roger MULLER, Maire

Étaient présents :

MULLER Roger Maire et maire délégué d'Allenwiller
 LORENTZ Béatrice 1^{ère} Adjointe au maire et maire délégué de Singrist
 KLEIN Dominique 2^{ème} Adjoint au maire et maire délégué de Birkenwald
 HUFSCHEMITT Franck 3^{ème} Adjoint au maire et maire délégué de Salenthal
 LACROIX Sandra 1^{ère} Adjointe au maire délégué de Salenthal (entrée au point 2016-102)
 PAULEN René 1^{er} Adjoint au maire délégué de Singrist
 STORCK Gérard 1^{er} Adjoint au maire délégué d'Allenwiller
 ZINGARELLI Bruno 1^{er} Adjoint au maire délégué de Birkenwald
 GROSS Gérard 2^{ème} Adjoint au maire délégué de Birkenwald
 GUNTNER Stéphane 2^{ème} Adjoint au maire délégué de Singrist
 KUGEL Carole 2^{ème} Adjointe au maire délégué de Salenthal
 SCHNEIDER Jean Jacques 2^{ème} Adjoint au maire délégué d'Allenwiller
 HALTER Thierry 3^{ème} Adjoint au maire délégué de Birkenwald
 ANTONI Cathy Conseillère municipale
 ANTONI Sébastien Conseiller municipal
 AUER Maurice Conseiller municipal
 BOEIM Alain Conseiller municipal
 CHARDON Christine Conseillère municipale
 ENGEL Isabelle Conseillère municipale
 FRIEDERICH Frédéric Conseiller municipal
 HEINRICH Cécile Conseillère municipale
 JAEGER Jacqueline Conseillère municipale
 KOESSLER François Conseiller municipal
 OSTERMANN Ernest Conseiller municipal
 SACHS Marie Odile Conseillère municipale
 SCHLEGEL Audrey Conseillère municipale
 SCHWARTZ Michaël Conseiller municipal
 SIMON Etienne Conseiller municipal
 THOMAS Olivier Conseiller municipal
 VONSEEL Christian Conseiller municipal
 ZIMMERMANN Guy Conseiller municipal

Absent(s) excusé(s) :

BERLEMONT Nathalie Conseillère municipale
 FRIDRICH Jean-Louis Conseiller municipal (procuration à LORENTZ Béatrice)
 GASS Karine Conseillère municipale
 HALFTERMEYER Dominique Conseiller municipal (procuration à PAULEN René)
 JOCQUEL Julien Conseiller municipal
 KIEFFER Josiane Conseillère municipale
 LEHE Manuel Conseiller municipal (procuration à SCHNEIDER Jean Jacques)
 LORENTZ Bruno Conseiller municipal (procuration à STORCK Gérard)
 MESSMER Marie-Pia Conseillère municipale
 MUHL Franck Conseiller municipal
 SCHALL Véronique Conseillère municipale
 SCHROETER Vincent Conseiller municipal

Absent(s) non excusé(s) :

GROSS Laurence Conseillère municipale

Assistait en outre à la séance :

KALCK Pascale Attachée Territoriale Principale

Ordre du Jour

- 1°) Désignation secrétaire de séance (article L 2121-15 du C.G.C.T.)
- 2°) Compte rendu de la réunion du Conseil Municipal du 15 septembre 2016

- 3°) Commune déléguée de Salenthal – Attribution Marché de maîtrise d’œuvre pour Travaux de mise aux normes de la salle des fêtes
- 4°) Marchés – Avenants
- 5°) Commune déléguée de Singrist – Location ancienne école – Fixation conditions et tarifs
- 6°) Décision en matière de gestion des ressources humaines (notamment pour le retransfert du Service Technique de la ComCom vers la commune)
- 7°) Fusion ComCom Pays de Marmoutier-Sommerau / ComCom Région de Saverne – Désignation des délégués au sein de la Commission Locale d’Evaluation des Charges Transférées (CLECT)
- 8°) Urbanisme – Informations
- 9°) Décisions prises dans le cadre des délégations consenties au Maire
- 10°) Informations diverses

DCM 2016-97 : Désignation secrétaire de séance (article L 2121-15 du C.G.C.T.)

Point 1

Conformément à l’article L 2121-15 du C.G.C.L, M SCHNEIDER Jean-Jacques et KALCK Pascale sont désignés pour remplir les fonctions de secrétaire de séance.

Pour : unanimité

Contre :

Abstention :

DCM 2016-98 : Compte rendu de la réunion du Conseil Municipal du 15 septembre 2016

Point 2

Le procès-verbal de la séance du 15 septembre, transmis aux Conseillers avant la réunion, est soumis à l’assemblée pour adoption.

Décision du Conseil Municipal :

Le procès-verbal est approuvé

Pour : unanimité

Contre :

Abstention :

DCM 2016-99 : Commune déléguée de Salenthal – Mise aux normes de la salle des fêtes - Contrat de Maîtrise d’oeuvre - Attribution

Point 3

Rapporteur : Franck HUFSCMITT

Par délibération en date du 16 Juin 2016 (point 2016-72), le Conseil Municipal avait engagé une procédure pour une consultation de Maîtrise d’œuvre en vue de la mise aux normes de la salle des fêtes de Salenthal.

Cette consultation est arrivée à son terme et il y a lieu d’attribuer cette mission.

4 bureaux ont été consultés. 3 ont transmis une offre.

Le Conseil communal de Salenthal a examiné les offres en date du 06/10/2016 et propose de retenir l’offre du Cabinet TRUMPF Etienne de Wasselonne pour un taux d’honoraires à 8% sur le montant des travaux (soit un montant provisoire de rémunération de 14 400 € HT et pour une durée de mission de 34 jours ouvrés.

Le Conseil est invité à se prononcer.

Décision du Conseil Municipal

Vu les offres présentées,

Vu l'avis du Conseil Communal de Salenthal en date du 06/10/2016,

Après avoir entendu les explications de M. le Maire-délégué de Salenthal et en avoir délibéré, le Conseil Municipal :

- Décide d'attribuer le marché de maîtrise d'œuvre pour la mise aux normes de la salle des fêtes de Salenthal à Etienne TRUMPF, Architecte de Wasselonne pour un montant provisoire de 14 400 € HT (8% d'honoraires)
- Autorise le Maire à signer tout document relatif à ce marché

Les crédits nécessaires sont inscrits au budget primitif 2016 (opération 402001).

Pour : unanimité

Contre :

Abstention :

DCM 2016-100 : Marchés - Avenants
--

Point 4

1) Marché 2016_07 : Aménagement d'un parking à l'arrière de la salle polyvalente et d'une aire de jeux à Salenthal – Lot unique – Est Paysages

Rapporteur : Franck HUFSCHMITT

En date du 20 mai 2016, la Commune de Sommerau a conclu avec l'Entreprise EST PAYSAGES un marché pour l'aménagement d'un parking à l'arrière de la salle polyvalente et d'une aire de jeux à Salenthal pour un montant de 141 926,20 € HT.

Néanmoins, des travaux complémentaires devraient être réalisés.

En effet :

- Les remblais présents sur site étant de très mauvaise qualité, des terrassements complémentaires sont nécessaires pour évacuer les matériaux et apporter une structure saine
- La mise en place de mur L de plus haute taille est nécessaire afin de trouver une structure stable en sous-sol
- Des adaptations du projet doivent être faites suite aux travaux effectués en régie par la commune
- Le revêtement de la plateforme multisport devrait être modifié
- La commune souhaite l'ajout d'arceaux vélos

Des prix nouveaux sont donc introduits au marché et ses travaux génèrent

- des plus-values pour un montant de 25 421,- € HT
- des moins-values pour un montant de 9 633,- € HT

Il est donc nécessaire de modifier les prestations qui seront demandées au titulaire du marché. Le détail des modifications ressort des pièces annexées.

Incidence financière :

ELEMENTS	marché de base	cumul avenants précédents	montant du présent avenant	montant cumulé des avenants	% des avenants cumulés	nouveau montant contractuel
montant HT	141 926,20 €	0,00 €	15 788,00 €	15 788,00 €	11,12%	157 714,20 €
TVA	28 385,24 €	0,00 €	3 157,60 €	3 157,60 €		31 542,84 €
montant TTC	170 311,44 €	0,00 €	18 945,60 €	18 945,60 €		189 257,04 €

La Commission d'Appel d'Offres, qui règlementairement doit être consultée sur tout projet d'avenant à un marché conduisant à modifier le montant contractuel initial de 5 % ou plus a émis un avis favorable à cet avenant lors de sa réunion du 10 octobre 2016.

Le Conseil est invité à approuver l'avenant et à autoriser le Maire à le signer.

Décision du Conseil Municipal

Le Conseil approuve l'avenant et autorise le Maire à le signer.

Pour : unanimité

Contre :

Abstention :

2) Marché 2015_01 : Travaux de réhabilitation d'un bâtiment communal à Birkenwald – Lot 5 – Menuiserie Aluminium – Ent ATALU

Rapporteur : Dominique KLEIN

En date du 17 septembre 2015, la Commune historique de Birkenwald a conclu avec l'Entreprise ATALU un marché pour des travaux de réhabilitation d'un bâtiment communal à Birkenwald – Lot 5 – Menuiserie aluminium pour un montant de 32 823,80 € HT.

Lors de la consultation, il avait été prévu une option à savoir la fourniture et la pose d'une porte SAS pour un montant de 3 607,- € HT. Elle figurait sur l'acte d'engagement initial. Cette option a été omise lors de l'attribution du marché alors qu'il y avait lieu de confier cette prestation à l'entreprise.

Le présent avenant a donc pour objet l'acceptation de cette option et la régularisation du marché avec l'entreprise ATALU.

Incidence financière :

ELEMENTS	marché de base	cumul avenants précédents	montant du présent avenant	montant cumulé des avenants	% des avenants cumulés	nouveau montant contractuel
montant HT	32 823,80 €	0,00 €	3 607,00 €	3 607,00 €	10,99%	36 430,80 €
TVA	6 564,76 €	0,00 €	721,40 €	721,40 €		7 286,16 €
montant TTC	39 388,56 €	0,00 €	4 328,40 €	4 328,40 €		43 716,96 €

La Commission d'Appel d'Offres, qui règlementairement doit être consultée sur tout projet d'avenant à un marché conduisant à modifier le montant contractuel initial de 5 % ou plus a émis un avis favorable à cet avenant lors de sa réunion du 10 octobre 2016.

Le Conseil est invité à approuver l'avenant et à autoriser le Maire à le signer.

Décision du Conseil Municipal

Le Conseil approuve l'avenant et autorise le Maire à le signer.

Pour : unanimité

Contre :

Abstention :

3) Marché : Contrat d'Eclairage Public d'Aide à la Gestion – Commune de Singrist

Rapporteur : Béatrice LORENTZ

En 2012, la Commune historique de Singrist a conclu avec la Sté ECOTRAL un contrat d'Eclairage Public d'Aide à la Gestion (CEPAGE).

Compte de la création de la commune de Sommerau et afin de permettre une continuité de la prestation, il est proposé :

1°) Une modification du pouvoir adjudicateur : la commune de Singrist est remplacée par la Commune de Sommerau

2°) une modification de la dénomination du titulaire du marché, sans modification de ses dénominations administratives (adresse postale, Siret inchangé) : La dénomination passe de ECOTRAL à ES Services Energétiques

3°) Une modification de la durée du marché : Article 3 :

le texte « La durée d'exécution du contrat est de quatre ans à compter de la date du début de la deuxième phase de la mission confiée par la commune à Ecotral »

est remplacé par

« La durée d'exécution du contrat est de cinq ans à compter de la date du début de la deuxième phase de la mission confiée par la commune déléguée à ES Services Energétiques ».

4°) Une modification tarifaire : Article 5 :

*le texte « Au titre de la deuxième phase de la mission, le prix annuel dû par la commune à Ecotral est de 885 € HT, par conséquent la prix total sur les 4 ans correspondant à cette deuxième phase de la mission s'élève à $885 * 4 = 3540$ € HT »*

est remplacé par

*« Au titre de la deuxième phase de la mission, le prix annuel dû par la commune déléguée à ES Service Energétiques est de 885 € HT, par conséquent la prix total sur les 5 ans correspondant à cette deuxième phase de la mission s'élève à $885 * 5 = 4425$ € HT »*

Le Conseil est invité à approuver l'avenant et à autoriser le Maire à le signer.

Décision du Conseil Municipal

Le Conseil approuve l'avenant proposé et autorise le Maire à le signer.

Pour : unanimité

Contre :

Abstention :

4) **Marché : Maintenance d'éclairage public de la commune de Singrist – Ent BOUYGUES ENERGIES ET SERVICES**

Rapporteur : Béatrice LORENTZ

En 2012, la Commune historique de Singrist a conclu avec l'Entreprise BOUYGUES ENERGIES ET SERVICES un marché à bon de commande pour la maintenance d'éclairage public dans la commune.

Compte de la création de la commune de Sommerau et afin de permettre une continuité de la prestation, il est proposé :

1°) Une modification du pouvoir adjudicateur : la commune de Singrist est remplacée par la Commune de Sommerau

2°) Une modification de la durée du marché : Article 1 du CCAP :

le texte « Le présent marché est conclu pour une durée initiale d'un an à compter de sa date de notification par le pouvoir adjudicateur au titulaire. Il est expressément renouvelable trois fois par période d'un an sans toutefois que sa durée totale ne puisse excéder quatre ans »

est remplacé par

« Le présent marché est conclu pour une durée initiale d'un an à compter de sa date de notification par le pouvoir adjudicateur au titulaire. Il est expressément renouvelable trois fois par période d'un an sans toutefois que sa durée totale ne puisse excéder quatre ans »

Le Conseil est invité à approuver l'avenant et à autoriser le Maire à le signer.

Décision du Conseil Municipal

Le Conseil approuve l'avenant proposé et autorise le Maire à le signer.

Pour : unanimité

Contre :

Abstention :

<p>DCM 2016-101 : Commune déléguée de Singrist – Location ancienne école – Fixation conditions et tarifs</p>

Point 5

Rapporteur : Béatrice LORENTZ

Il existe un bâtiment « ancienne école » à Singrist que la commune peut être amenée à louer occasionnellement. Il y a donc lieu de fixer les conditions et les tarifs de location.

Décision du Conseil Municipal

Après avoir entendu les explications de Mme LORENTZ et en avoir délibéré le Conseil Municipal décide, en cas de location exceptionnelle de « l'ancienne école » à Singrist de ne solliciter que le remboursement des frais réels : Eau, assainissement, électricité, fioul (en fonction des relevés compteurs qui auront été effectués).

Il est rappelé que Mme LORENTZ Béatrice, 1^{ère} Adjointe et maire délégué de Singrist est autorisée à signer toutes les conventions de location et d'occupation pour ce bâtiment.

Pour : unanimité

Contre :

Abstention :

Mme LACROIX Sandra entre en séance.

DCM 2016-102 : Décisions en matière de gestion des ressources humaines

Point 6

Rapporteur : Roger MULLER

Le Maire rappelle que dans le cadre de la fusion qui aboutie, en 2013, à la création de la Communauté de Communes du Pays de Marmoutier-Sommerau, il a été mis en place un Service technique commun à la Communauté de Communes et aux communes d'Allenwiller, Birkenwald et Salenthal, à savoir depuis le 1^{er} janvier 2016 la commune de Sommerau (regroupant les communes historiques d'Allenwiller, Birkenwald, Salenthal et Singrist).

Compte tenu des débats et discussions préparatoires de la fusion au 1^{er} janvier 2017 de la Communauté de Communes du Pays de Marmoutier-Sommerau et de la Communauté de Communes de la Région de Saverne, il a été proposé que le Service Technique Commun soit restitué à la Commune de Sommerau au 31 décembre 2016 (transfert et restitution des personnels concernés).

Les délibérations ci-après seront soumises, pour avis, au Comité Technique Paritaire du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Bas Rhin, lequel se réunit le 21/11/2016. Aussi un dossier complet doit être déposé au plus tard le 28/10/2016.

Il y a donc lieu de délibérer sur un certain nombre de points impactant directement le service technique ou d'ordre général en matière de gestion des ressources humaines de la commune de Sommerau.

L'ensemble des mesures garantissent au minimum les droits acquis par les agents concernés et sont mises en œuvre sous réserve que le Comité Technique Paritaire n'émette pas d'avis défavorable sur le contenu. En tout état de cause, l'avis à intervenir sera porté à la connaissance du Conseil Municipal dans la séance suivant la date où le Comité Technique Paritaire se sera prononcé sur le dossier.

1) Action sociale pour le personnel (Adhésion au CNAS)

Rapporteur : Roger MULLER

M. le Maire invite le Conseil Municipal à se prononcer sur la mise en place de prestations sociales en faveur du personnel de la commune.

VU

- l'article 70 de la loi N° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale selon lequel : « l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale ou le conseil d'administration d'un établissement public local détermine le type des actions et le montant des dépenses qu'il entend engager pour la réalisation des prestations prévues à l'article 9 de la loi N° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, ainsi que les modalités de leur mise en œuvre » ;
- l'article 71 de la loi N° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale qui vient compléter la liste des dépenses obligatoires fixée par le code général des collectivités territoriales en prévoyant que les dépenses afférentes aux prestations sociales ont un caractère obligatoire pour les communes, les conseils généraux et les conseils régionaux ;
- l'article 25 de la loi N° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale : les collectivités locales et leurs établissements publics peuvent confier à titre exclusif la gestion de tout ou partie des prestations dont bénéficient les agents à des organismes à but non lucratif ou à des associations nationales ou locales régies par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ;

Après :

- une analyse des différentes possibilités de mise en œuvre d'une Action Sociale de qualité et répondant aux différents besoins que les agents pourraient rencontrer, tout en contenant la dépense dans une limite compatible avec les possibilités du budget,
- avoir approfondi l'offre du CNAS, association loi 1901 à but non lucratif, créée le 28 juillet 1967, dont le siège est situé 10 bis parc Ariane, bâtiment Galaxie, 78284 Guyancourt Cedex ;

En retenant que le CNAS est un organisme de portée nationale qui a pour objet l'amélioration des conditions de vie des personnels de la fonction publique territoriale et de leurs familles,

- A cet effet, il propose à ses bénéficiaires un très large éventail de prestations (aides, secours, prêts sociaux, vacances, loisirs, culture, chèques-réduction... voir liste exhaustive fixée dans le règlement « les prestations modalités pratiques » qu'il fait évoluer chaque année afin de répondre à leurs besoins et à leurs attentes,

Décision du Conseil Municipal :

Après avoir entendu les explications et en avoir délibéré,

Appelé à se prononcer et afin de satisfaire aux obligations légales fixées par les articles ci-avant, et de se doter d'un outil renforçant la reconnaissance des salariés et l'attractivité de la collectivité, le Conseil Municipal

- Décide de mettre en place une Action Sociale en faveur du personnel en adhérant au CNAS à compter du 1^{er} janvier 2017
- autorise M. le Maire à signer l'ensemble des pièces afférentes à cette adhésion
- Désigne **M Stéphane GUNTNER**, membre de l'organe délibérant, en qualité de délégué élu notamment pour participer à l'assemblée départementale annuelle du CNAS.

Cette adhésion étant renouvelée annuellement par tacite reconduction, l'organe délibérant accepte de verser au CNAS une cotisation évolutive et correspondant au mode de calcul suivant :

(nombre de bénéficiaires actifs et/ou retraités indiqués sur les listes) x
(la cotisation par bénéficiaires actifs et/ou retraités)

(pi cotisation 2016 : 197,89 €/actif)

Les crédits nécessaires seront prévus aux budgets primitifs des différents exercices (chapitre 64 – Charges du Personnel)

Pour : unanimité

Contre :

Abstention :

2) Participation mutuelle santé et prévoyance

Rapporteur : Roger MULLER

VU

- le Code Général des Collectivités Territoriales ;
- la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 25 alinéa 6 ;
- 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 complémentaire de leurs agents ;
- le retour du Service technique de la Communauté de Communes du Pays de Marmoutier vers la commune de Sommerau au 31/12/2016 ;

Le Maire propose de mettre en place à compter du 1er janvier 2017, une participation au financement de la protection sociale complémentaire de ses agents dans le domaine de la santé et de la prévoyance sous forme de participation au financement des contrats et règlements labellisés auxquels les agents choisissent de souscrire.

Ainsi l'agent conserve le libre choix de son organisme de protection sociale complémentaire en santé et en prévoyance.

Bénéficiaires :

- les agents titulaires et stagiaires
- les agents non titulaires de droit public sur emploi permanent

Les agents peuvent bénéficier de cette participation quelle que soit la quotité de leur temps de travail dans la collectivité.

Les montants précisés ci-après seront proratisés en fonction du coefficient d'emploi de l'agent dans la collectivité.

Dans l'hypothèse où les deux conjoints travaillent à la commune, ils bénéficieront chacun du versement de la participation individuelle.

Montants :

Le montant MENSUEL de la participation est à :

- pour la Protection Santé : 28,15€ par agent (PPMS connu 2016)
- pour la Protection Prévoyance : 8,35 € par agent (PPMS connu 2016)

Ces montants feront l'objet d'un versement annuel en décembre pour l'année en cours.

Ces montants sont indexés sur le Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) connu au moment du versement.

Ces montants seront plafonnés au montant réel payé par l'agent pour sa protection sociale complémentaire en santé et/ou en prévoyance.

Modalités de versement de la participation :

Les justificatifs mentionnés ci-après devront être fournis à la collectivité au plus tard le 30 novembre de l'année, pour un versement en une seule fois en décembre. Si ce délai de transmission n'est pas respecté par l'agent, le versement ne pourra s'effectuer qu'après production des documents.

Situation des agents non adhérents à un organisme pendant une année complète :

Le montant de la participation sera proratisé en fonction de la durée d'adhésion à l'organisme.

Situation des agents non présents une année complète :

Pour les agents qui partent en cours d'année, le versement aura lieu sur le dernier bulletin de salaire de l'agent à condition d'avoir produit les justificatifs nécessaires au moment de l'établissement du bulletin de paie.

La participation sera proratisée en fonction du temps de présence dans l'année au sein de la collectivité.

Justification d'adhésion :

- Le versement de la participation devra être subordonné à la présentation d'un justificatif permettant de vérifier que le demandeur a souscrit un contrat d'adhésion avec un organisme de protection sociale complémentaire labellisé pour la santé et/ou la prévoyance. Le montant annuel payé par l'agent pour sa protection en santé et/ou en prévoyance devra figurer sur ce document.
- Dans l'hypothèse où l'agent bénéficie d'une garantie de protection sociale complémentaire prise en charge totalement par l'employeur de son conjoint, la participation financière prévue dans la présente délibération ne lui sera pas versée.

- Une attestation de l'employeur du conjoint de l'agent sera demandée afin de vérifier le niveau de cette prise en charge.
Ces documents seront conservés conformément aux textes en vigueur sur la protection des données individuelles.
- Cette participation sera versée directement sur le bulletin de salaire des agents.

Décision du Conseil Municipal :

Après avoir entendu les explications et en avoir délibéré,
Appelé à se prononcer, le Conseil Municipal approuve la mise en place, à compter du 1^{er} janvier 2017, d'une participation au financement de la protection sociale complémentaire des agents de la collectivité dans le domaine de la santé et de la prévoyance, sous forme de participation au financement des contrats et règlements labellisés auxquels les agents choisissent de souscrire, telle que proposée ci-dessus..

Pour : unanimité

Contre :

Abstention :

3) Application du régime du travail à temps partiel

Rapporteur : Roger MULLER

VU

- l'ordonnance du 31 mars 1982 et les textes d'application soit les décrets du 16 août 1982 et du 22 octobre 1982, accordant le régime de travail à temps partiel aux agents des communes et des établissements publics
- le décret n°84-1104 du 10 décembre 1984 relatif à l'application de l'article 60 modifié de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriales et relatif à l'exercice du temps partiels étendant les dispositions du décret du 16 août 1982 susvisé à l'ensemble des fonctionnaires relevant des collectivités territoriales et de leurs établissements publics

Le Maire propose la mise en place du régime de travail à temps partiel aux agents permanents à temps complet.

Décision du Conseil Municipal :

Après avoir entendu les explications et en avoir délibéré,

Appelé à se prononcer, le Conseil Municipal :

- décide d'accorder le régime de travail à temps partiel aux agents permanents à temps complet de la commune
- charge M. le Maire d'adapter cette mesure aux nécessités liées à la continuité et au fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail
- donne mandat à M. le Maire pour fixer concrètement les modalités d'exercice du travail à temps partiel.

Pour : unanimité

Contre :

Abstention :

4) Compte épargne-temps

Rapporteur : Roger MULLER

VU

- le décret n°2004-878 du 26 août 2004 modifié relatif au Compte Épargne-Temps dans la Fonction Publique

- Territoriale décret n°2004-878 du 26 août 2004,
- le décret n°2010-531 du 20 mai 2010 modifiant certaines dispositions relatives au Compte Épargne-Temps dans la Fonction Publique Territoriale (JO du 22/05/2010) décret n°2010-531 du 20 mai 2010,
 - la circulaire ministérielle du 31/05/2010 Circulaire Préfectorale 2010,

Le Maire propose la mise en place d'un Compte Épargne-Temps (CET) selon les modalités suivantes :

Principe :

Permettre à l'agent d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée ou encore améliorer sa future retraite additionnelle de la Fonction Publique (RAFP) en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises.

Le compte épargne-temps permet d'accumuler des jours de congés rémunérés sur plusieurs années.

Il est ouvert à la demande de l'agent qui est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

Bénéficiaires :

Le CET concerne les agents titulaires et non titulaires, à temps complet ou non complet, justifiant d'un an de présence dans la collectivité. *Les fonctionnaires stagiaires ne peuvent bénéficier de ce dispositif.*

Fonctionnement du compte :

La collectivité prévoit que les jours épargnés puissent être, en fin d'année à la demande des agents :

- indemnisés,
- pris en compte au titre du régime de retraite additionnelle (RAFP),

en sachant que les jours épargnés au titre des congés sont acquis de plein droit sur simple demande de l'agent et dans la limite des dispositions prévues par les règles du CET.

Tout refus opposé à une demande de congés au titre du CET doit être motivé.

Règles du CET :

Les 20 premiers jours déposés sur le CET sont conservés pour être exclusivement utilisés sous forme de congé.

Au-delà de 20 jours, l'agent peut choisir entre trois formules :

- soit conserver ces jours sur son compte pour prendre des congés ultérieurement et à son rythme, sous réserve de l'intérêt du service. Il peut augmenter chaque année le nombre de jours qu'il souhaite épargner sur son compte au 31 décembre, et ce jusqu'à 60 jours ;
- soit demander à bénéficier de l'indemnisation de tout ou partie de ces jours et recevoir une rémunération supplémentaire qui apparaît sur sa feuille de paie;
- soit décider d'améliorer sa future retraite et de placer les sommes correspondant à tout ou partie de ces jours au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP). L'agent perçoit alors ultérieurement des montants de pension supplémentaire.

Toutefois, pour le moment, les agents non titulaires, qui n'ont pas de droits ouverts au RAFP, ne peuvent pas encore choisir cette troisième formule d'épargne-retraite.

Pour ces jours au-delà du 20^{ème}, l'agent est libre de combiner ces formules.

Dans tous les cas, l'agent doit se prononcer explicitement avant le 31 janvier de chaque année et indiquer à son gestionnaire son choix entre maintien sur le compte en vue de congés, indemnisation et épargne-retraite, même s'il souhaite conserver ces jours sur son CET.

Faute de réponse de la part de l'agent, les jours au-delà de 20 sont automatiquement placés au RAFP si l'agent est fonctionnaire ou indemnisés s'il est agent non titulaire.

Alimentation du CET :

Il peut être alimenté par le report :

- de jours d'ARTT,

- de congés annuels,
- d'une partie des jours de repos compensateurs (heures supplémentaires effectuées à la demande de l'employeur et qui n'ayant pas été rémunérées doivent être récupérées).

Le CET ne peut être alimenté par le report de congés bonifiés.

Modalités d'utilisation :

Deux hypothèses se présentent :

- Le nombre de jours inscrits sur le CET est inférieur à 20 (au 31 décembre de l'année écoulée) : l'agent ne peut alors utiliser les droits épargnés que sous forme de jours de congé.
- Le nombre de jours inscrits sur le CET est supérieur à 20 : les 20 premiers jours ne peuvent toujours être utilisés que sous la forme de congés.

Pour les jours au-delà de 20 jours, l'agent doit choisir une option avant le 31 décembre de l'année :

- Pour un fonctionnaire, 3 possibilités : prise en compte au sein de la RAFP, indemnisation ou maintien sur le CET.
- Pour un agent non titulaire : 2 possibilités : indemnisation ou maintien sur le CET.

Si l'agent ne choisit aucune option : les jours au-delà du vingtième sont pris automatiquement en compte pour le RAFP pour le fonctionnaire et automatiquement indemnisés pour l'agent non titulaire. Le nombre total de jours inscrits sur le CET ne peut excéder 60.

Exemple : un agent ayant accumulé 50 jours sur son CET peut : soit prendre les 20 premiers jours en congés et demander l'indemnisation des 30 jours restant, ou encore prendre 20 jours de congés, demander l'indemnisation de 10 jours, la prise en compte au titre du RAFP de 10 jours et le maintien des 10 jours restant sur son CET.

Modalités de l'indemnisation :

Chaque jour épargné sur le CET est indemnisé selon un montant forfaitaire variable en fonction de la catégorie statutaire (arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié) :

- catégorie C : 65 € bruts par jour,
- catégorie B : 80 € bruts par jour,
- catégorie A : 125 € bruts par jour.

L'indemnité est imposable et assujetties aux mêmes cotisations et contributions que les éléments du régime indemnitaire.

Modalités de prise en compte des droits RAFP :

Il s'agit de convertir des droits CET en épargne retraite.

Nature des congés :

Les congés pris au titre du CET sont assimilés à une période d'activité et sont rémunérés en tant que telle. Pendant ces congés, l'agent conserve notamment ses droits à avancement et à retraite et le droit aux congés prévus à l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 (congé maladie, longue maladie, longue durée, maternité, etc.).

Lorsque l'agent bénéficie d'un de ces congés, la période de congé en cours au titre du CET est suspendue. A l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, de paternité ou d'un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, l'agent qui en fait la demande bénéficie de plein droit des congés accumulés sur son CET.

Décision du Conseil Municipal :

Après avoir entendu les explications et en avoir délibéré,
Appelé à se prononcer,

Le Conseil Municipal décide d'instaurer le Compte Épargne Temps (CET) aux conditions susmentionnées.

Pour : unanimité

Contre :

Abstention :

5) Protocole ARTT et journée de solidarité

Rapporteur : Roger MULLER

Préambule :

La démarche d'A.R.T.T vise la réalisation d'un équilibre entre :

- la recherche de performance en termes de service rendu aux usagers
- l'amélioration des conditions de vie des agents hors et au travail
- la prise en compte de la problématique de l'emploi au sein de la collectivité.

Bénéficiaires :

Ces dispositions concernent l'ensemble des agents titulaires et non titulaires, quel que soit leur statut juridique, employés dans la collectivité.

Temps de travail - Dispositions générales :

Article 1- Travail effectif : Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel l'agent est à la disposition de la collectivité, et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Article 2- Décompte du temps de travail : La durée hebdomadaire de travail effectif est fixée à 35 heures. Compte tenu de l'hétérogénéité des missions et des modes d'organisation de travail, le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail maximale de 1600 heures sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées. Celle-ci devra être inférieure dans le cas de conditions de travail particulières (travail posté, travail de nuit...). Cette durée du travail bénéficiera à tous les agents de la collectivité, y compris les cadres, sous des formes différentes selon leur service, grade, catégorie ou statut.

Article 3- Journée de solidarité : A compter du 1^{er} janvier 2017, la durée de travail sera majorée de 7 heures annuelles au titre de la « journée de solidarité » instituée par la loi n°2004-626 du 30 juin 2004 « relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées ». Ces heures de travail ne donneront lieu ni à rémunération ni à compensation.

La durée de cette journée sera proratisée en fonction de la durée hebdomadaire de travail pour les agents à temps non complet ou partiel et en fonction de la durée du contrat pour les agents non titulaires.

Les heures complémentaires ou supplémentaires qui seraient effectuées au-delà des 7 heures prévues par la loi donneront lieu à compensation financière ou en temps selon les modalités prévues par les textes.

Article 4- Garanties légales : La durée maximum du travail journalier ne pourra excéder dix heures et la durée hebdomadaire quarante quatre heures en moyenne sur une période de 2 semaines consécutives.

Le repos quotidien sera au minimum de onze heures consécutives et le repos hebdomadaire au minimum de quarante huit heures consécutives.

L'amplitude maximum de la journée de travail sera de douze heures. En règle générale, est maintenue la garantie de deux jours de repos hebdomadaire consécutifs dont le dimanche.

La durée d'une phase de travail ne pourra être inférieure à deux heures, ni supérieure à huit heures, et une journée de travail ne pourra comporter plus de deux phases.

La coupure entre ces deux phases ne pourra être inférieure à 45 minutes.

Article 5- Heures supplémentaires : Le recours aux heures supplémentaires ne s'entend qu'en cas de stricte nécessité. Afin de participer à l'effort de recrutement, ces heures seront récupérées et, au minimum, selon les modalités de calcul identiques à celles de leur paiement.

Article 6- Formations sur des jours non travaillés : Lorsque l'agent est amené, à la demande de sa collectivité, à effectuer un stage dans le cadre de la formation continue ou initiale sur du temps normalement non travaillé (temps non travaillé, temps partiel, repos hebdomadaire, congé annuel, RTT), il bénéficie d'une récupération d'une durée équivalente à la durée du stage.

Modalités d'application :

L'organisation du temps de travail fera l'objet de scénarios adaptés aux missions et aux métiers de chaque service en préservant de bonnes conditions de travail aux agents.

Cette organisation adaptée devra se traduire par un équilibre entre la durée de la journée de travail et le nombre de jours de repos RTT ou d'heures de travail, qui peuvent varier selon les services et selon la saisonnalité de l'activité.

Une compensation est attribuée selon les formules suivantes pour les agents à temps plein :

- 4 demi-journées discontinues pour un cycle de 4 semaines,
- 2 fois une journée pour un cycle de 4 semaines,
- 1 jour et 2 demi-journées pour un cycle de 4 semaines,
- 23 journées pour une année, en bloc ou fractionnées.

En cas d'impossibilité de prendre un repos RTT, les agents seront autorisés à le reporter. Toutefois, les repos RTT non pris selon le cycle normal devront être soldés dans l'année civile au cours de laquelle ils ont été acquis.

Conditions d'octroi :

La réduction du temps de travail ne peut se concevoir qu'à condition de pouvoir compter sur des effectifs présents, et suppose par conséquent des efforts de prévention de l'absentéisme.

Les jours de repos ARTT devront faire l'objet d'une demande préalable auprès de l'employeur.

Décision du Conseil Municipal

Après avoir entendu les explications et en avoir délibéré,

Appelé à se prononcer, le Conseil Municipal décide d'approuver le présent protocole d'aménagement du temps de travail et charge M. le Maire de sa mise en œuvre.

Pour : unanimité

Contre :

Abstention :

6) Congés et autorisations spéciales d'absence

Rapporteur : Roger MULLER

VU

- les données adoptées par le Conseil d'Administration du CDG67 le 29 Juin 1993, applicables dans l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés, qui servent de cadre de référence pour l'octroi des autorisations spéciales d'absence aux agents de la Fonction Publique Territoriale,

Le Maire propose la mise en place des autorisations spéciales d'absences selon les modalités suivantes :

Évènements familiaux :

MARIAGE DE L'AGENT : 5 jours ouvrables
 MARIAGE D'UN ENFANT : 1 jour ouvrable
 MARIAGE DE SES PERE ET MERE : 1 jour ouvrable
 MARIAGE DE SES BEAUX-PARENTS : 1 jour ouvrable
 MARIAGE DES FRERES ET SOEURS : 1 jour ouvrable
 NOCES D'OR DES PARENTS OU BEAUX-PARENTS : 1 jour ouvrable
 COMMUNION SOLENNELLE OU CONFIRMATION : 1 jour ouvrable
 DECES DU CONJOINT : 5 jours ouvrables
 DECES DES PERE, MERE, ENFANTS, BEAUX-PARENTS ; 2 jours ouvrables
 DECES DES GRANDS-PARENTS, FRERES, SOEURS, ONCLES, TANTES : 1 jour ouvrable

Autres événements

DEMENAGEMENT : 3 jours ouvrables
 MEDAILLE D'HONNEUR, REGIONALE, DEPARTEMENTALE ET COMMUNALE : à l'appréciation de la collectivité

Bénéficiaires et conditions d'octroi :

Elles sont accordées aux agents de la Fonction Publique Territoriale pour des motifs dont la légitimité et la compatibilité avec le bon fonctionnement du service relèvent de l'appréciation de l'autorité territoriale dans le cadre des dispositions de l'article 59 de la loi du 26 Janvier 1984 portant statut de la Fonction Publique Territoriale.

Décision du Conseil Municipal :

Après avoir entendu les explications et en avoir délibéré,
 Appelé à se prononcer, le Conseil Municipal décide d'approuver la proposition d'autorisations spéciales d'absence présentée ci-dessus et charge M. le Maire de sa mise en œuvre.

Pour : unanimité

Contre :

Abstention :

7) Définition du ratio promus-promouvables

Rapporteur : Roger MULLER

La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, dispose en son article 49 dans sa version issue de l'article 35 de la loi du 19 février 2007 relative à la Fonction publique Territoriale, que :

« Le nombre maximum de fonctionnaires appartenant à l'un des cadres d'emplois ou corps régi par la présente loi, à l'exception du cadre d'emplois des agents de police municipale, pouvant être promu à l'un des grades d'avancement de ce cadre d'emplois ou de ce corps est déterminé par application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement de grade. Ce taux de promotion est fixé par l'assemblée délibérante après avis du Comité Technique Paritaire. »

La Commune de Sommerau doit donc fixer pour chaque grade d'avancement un taux de promotion qui déterminera le nombre maximum de fonctionnaires qu'il sera possible de promouvoir.

Ce taux, appelé « ratio promus/promouvables » est fixé souverainement par l'assemblée délibérante, après avis du Comité Technique Paritaire. Il peut varier de 0 à 100 % et peut varier d'un grade à l'autre.

Cette modalité concerne tous les grades d'avancement de toutes les filières, excepté ceux des cadres d'emplois des agents de police municipale.

Décision du Conseil Municipal :

Après avoir entendu les explications et en avoir délibéré,
Appelé à se prononcer,
Le Conseil Municipal décide :

Considérant le tableau des effectifs et l'organigramme,
Considérant qu'en vue de la mise en œuvre de la politique des ressources humaines de la collectivité en matière d'avancement de grade, il est proposé de définir les ratios d'avancement de grade sur la base des considérations suivantes :

- **de retenir un ratio à 100 % pour toutes les catégories d'emplois de la commune et de prononcer les avancements de grade, sauf avis défavorable de l'autorité territoriale et sous réserve que la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle des agents le justifient et que les grades et emplois d'avancement soient créés par l'assemblée délibérante.**

Pour : unanimité

Contre :

Abstention :

8) Instauration du système d'évaluation des agents

Rapporteur : Roger MULLER

L'entretien professionnel est rendu obligatoire pour l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux, en lieu et place de l'ancien système de la notation qui est abandonné et caduc dans toute la Fonction Publique.

Ce dispositif concernera tous les fonctionnaires de la collectivité.

Les modalités d'organisation de l'entretien professionnel sont fixées par le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014.

Le fonctionnaire est convoqué 8 jours au moins avant la date de l'entretien par le supérieur hiérarchique. Cette convocation est accompagnée de la fiche de poste de l'intéressé et d'un exemplaire de la fiche d'entretien professionnel servant de base au compte rendu.

L'entretien professionnel est conduit par le supérieur hiérarchique direct. Il porte principalement sur :

- les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;
- les objectifs assignés au fonctionnaire pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des évolutions prévisibles en matière d'organisation et de fonctionnement du service ;
- la manière de servir du fonctionnaire ;
- les acquis de son expérience professionnelle ;
- le cas échéant, ses capacités d'encadrement ;

- les besoins de formation du fonctionnaire eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ainsi que l'accomplissement de ses formations obligatoires ;
- les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

L'agent est invité à formuler, au cours de cet entretien, ses observations et propositions sur l'évolution du poste et le fonctionnement du service.

Les critères à partir desquels la valeur professionnelle du fonctionnaire est appréciée sont fixés par la collectivité après avis du Comité Technique. Ils sont fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et de niveau de responsabilité assumé. Ils portent notamment sur :

- **les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs,**
- **les compétences professionnelles et techniques,**
- **les qualités relationnelles,**
- **la capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.**

L'entretien donne lieu à un compte rendu établi et signé par le supérieur hiérarchique direct. Ce compte rendu comporte une appréciation générale littéraire, sans notation, exprimant la valeur professionnelle du fonctionnaire.

Dans un délai de 15 jours le compte-rendu est notifié au fonctionnaire qui, le cas échéant, le complète de ses observations sur la conduite de l'entretien ou les différents sujets sur lesquels il a porté, le signe pour attester qu'il en a pris connaissance et le renvoie à son supérieur hiérarchique direct. Le compte rendu est ensuite visé par l'autorité territoriale, versé au dossier du fonctionnaire et communiqué à l'agent. Une copie du compte-rendu est transmise à la Commission Administrative Paritaire et au Centre de Gestion.

Le cas échéant, le fonctionnaire peut initier une demande de révision du compte rendu auprès de l'autorité territoriale dans un délai de 15 jours francs suivant la notification du compte rendu au fonctionnaire ; l'autorité territoriale dispose d'un délai de 15 jours à compter de la demande du fonctionnaire pour lui notifier sa réponse.

A l'issue de ce recours auprès de l'autorité, et dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse à la demande de révision, le fonctionnaire peut solliciter l'avis de la Commission Administrative Paritaire sur la révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

A réception de l'avis de la Commission Administrative Paritaire, l'autorité territoriale communique au fonctionnaire, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

Les comptes rendus d'entretiens professionnels font partie des éléments déterminants pour l'appréciation de la valeur professionnelle du fonctionnaire prise en compte pour l'avancement d'échelon, pour l'établissement des tableaux d'avancement de grade et pour la promotion interne.

Le Conseil est invité à se prononcer.

Décision du Conseil Municipal :

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, notamment son article 76 ;

Vu la loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles, notamment son article 69 ;

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux

Après en avoir délibéré

Le Conseil Municipal :

- instaure l'entretien professionnel pour l'évaluation de la valeur professionnelle des fonctionnaires

-

- fixe comme suit les critères à partir desquels la valeur professionnelle est appréciée :

➤ les résultats professionnels :

- ils sont appréciés par le biais de l'évaluation du niveau de réalisation des activités du poste, telles qu'elles figurent dans la fiche de poste de l'agent. La réalisation de chacune d'elles fera l'objet d'une évaluation sur une échelle de 3 niveaux (inférieur, conforme ou supérieur aux attentes)

➤ les compétences professionnelles et techniques :

- elles sont appréciées sur la base de l'évaluation du degré de maîtrise des compétences du métier, telles qu'elles figurent dans la fiche de poste de l'agent. Chacune de ces compétences fera l'objet d'une évaluation sur une échelle de 4 niveaux (connaissances, opérationnel, maîtrise, expert).

➤ les qualités relationnelles :

- investissement dans le travail, initiatives
- niveau relationnel (esprit d'équipe, respect de la hiérarchie, remontées d'alertes, sens du service public)
- capacité à travailler en équipe
- respect de l'organisation collective du travail
- L'évaluation de ces 4 critères intervient sur une échelle de 3 niveaux (inférieur, conforme ou supérieur aux attentes).

➤ les capacités d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur :

- chacune de ces capacités sera évaluée par oui/non.

Pour : unanimité

Contre :

Abstention :

9) Etat des effectifs au 31 décembre 2016

Rapporteur : Roger MULLER

VU

- la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,
- la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
- le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 modifié portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet,
- les décrets portant statuts particuliers des cadres d'emplois et organisant les grades s'y rapportant, pris en application de l'article 4 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée,

Le Maire propose de déterminer les effectifs des emplois permanents et non permanents à temps complet et non complet, nécessaires au fonctionnement des services et de fixer la durée hebdomadaire de service afférente à ces emplois en fraction de temps complet exprimée en heures comme suit :

Cadres d'emplois	Grades	Nombres d'emplois et durée hebdomadaire de service
Services techniques Agent technique Adjoint technique Adjoint technique	Adjoint technique 1 ^{ère} classe Adjoint technique 2 ^{ème} classe	1 à raison de 35h hebdomadaire 1 à raison de 35h hebdomadaire 1 à raison de 19h hebdomadaire 1 à raison de 15h hebdomadaire 1 à raison de 6h hebdomadaire 1 à raison de 3h hebdomadaire
Contrats Uniques d'Insertion Services techniques Agent d'entretien		3 à raison de 20h hebdomadaire (CAE) 1 à raison de 35h hebdomadaire (Emploi Avenir)

Décision du Conseil Municipal :

Après avoir entendu les explications et en avoir délibéré,

Appelé à se prononcer,

le Conseil Municipal :

- décide d'approuver le tableau des emplois de la commune de Sommerau à compter du 31 décembre 2016
- autorise le Maire à signer tout document relatif à ces emplois (arrêté, avenant...)

Pour : unanimité

Contre :

Abstention :

10) Régime indemnitaire des agents

10-1) Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS)

Rapporteur : Roger MULLER

Considérant :

- le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,

VU la délibération de ce jour, adoptant l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail au sein de la collectivité

Il est proposé :

1° d'instituer le régime des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires sont versées dans le cadre de la réalisation effective d'heures supplémentaires, ne donnant pas lieu à un repos compensateur, effectuées à la demande de l'autorité territoriale, dès qu'il y a dépassement des bornes horaires, telles que prévues par la délibération de ce jour, portant adoption de l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail, définies par le cycle de travail.

Bénéficiaires

Les fonctionnaires titulaires, stagiaires et les agents non titulaires de droit public de catégorie C et ceux de catégorie B dont la rémunération est au plus égale à l'indice brut 380, relevant des cadres d'emplois suivants peuvent percevoir des IHTS dans les conditions de la présente délibération :

- Adjoint technique
- ATSEM

Conditions d'octroi

Le nombre d'heures supplémentaires accomplies ne peuvent dépasser un contingent mensuel de **25 heures**. Ce chiffre peut être dépassé, soit lors de circonstances exceptionnelles, pour une durée limitée, par décision de l'autorité territoriale

L'employeur mettra en œuvre les moyens de contrôle automatisés permettant la comptabilisation des heures supplémentaires accomplies comme suit :

- ⇒ Fiche individuelle récapitulative des heures supplémentaires visée par l'agent, le chef de service et le Maire.

Les Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires ne peuvent être versées pendant les périodes où les agents perçoivent des frais de déplacement.

Les agents bénéficiaires d'un logement par utilité ou nécessité absolue de service peuvent percevoir l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires.

L'intervention en astreinte, s'accompagnant de travaux supplémentaires, donne lieu au paiement des IHTS.

Montant de l'Indemnité Horaire pour Travaux Supplémentaires

L'indemnisation des heures supplémentaires est calculée sur la base d'un taux horaire sur lequel sont appliquées des majorations.

Le taux horaire est déterminé comme suit :

$$\frac{\text{valeur du point d'indice} \times \text{nombre total de point d'indice} \times 12}{1820}$$

Ce taux horaire est multiplié par :

- 1,25 pour les 14 premières heures,
- 1,27 pour les heures suivantes.

L'heure supplémentaire est majorée de 100 % lorsqu'elle est effectuée de nuit (de 22 heures à 7 heures) et des 2/3 lorsqu'elle est effectuée un dimanche ou un jour férié, sans que ces deux majorations ne puissent se cumuler.

La nouvelle bonification indiciaire entre en compte pour le calcul des Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires.

Cas des agents à temps partiel

Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou bénéficiant d'une cessation progressive d'activité, les indemnités horaires pour travaux supplémentaires sont versées dans les mêmes conditions et suivant les mêmes modalités que celles décrites ci-dessus pour les agents à temps plein, à l'exception de la particularité suivantes :

le taux horaire de l'heure supplémentaire est égal à :

$$\frac{\text{valeur du point d'indice} \times \text{nombre total de point d'indice} \times 12}{1820}$$

le plafond mensuel d'heures supplémentaires effectuées par chaque agent ne peut excéder un pourcentage du contingent mensuel de 25 heures égal à la quotité de travail effectuée par l'agent, soit 25 x % de travail à temps partiel.

2° d'inscrire les crédits budgétaires nécessaires au versement des indemnités horaires pour travaux supplémentaires au budget de la collectivité et charge l'autorité territoriale de procéder aux attributions individuelles en tenant compte des conditions de versement arrêtées par la présente délibération.

Décision du Conseil Municipal :

Après avoir entendu les explications et en avoir délibéré,
Appelé à se prononcer, le Conseil Municipal instaure le régime des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) tel que proposé ci-dessus.

Pour : unanimité

Contre :

Abstention :

10-2) Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Rapporteur : Roger MULLER

Le RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) est le nouvel outil indemnitaire qui a pour vocation de se substituer à l'ensemble des primes et des indemnités constituant le régime indemnitaire actuels des agents territoriaux.

Donc à terme, au 1^{er} janvier 2017, les primes existantes (PRF ; IFP, IFTS, IEMP, IAT, PSR, ISS et toutes les autres primes liées aux fonctions et à la manière de servir) seront remplacées par le RIFSEEP.

La collectivité dont dépend actuellement les agents concernés va mettre en place le RIFSEEP avant le 31/12/2016.

Il y a lieu de délibérer sur les modalités de la mise en place de ce nouveau régime.

Décision du Conseil Municipal :

Considérant que la collectivité dont dépendent actuellement les agents concernés va mettre en place le RIFSEEP avant le 31/12/2016,

Considérant que les agents rempliront les mêmes fonctions après leur retour en commune,

Après avoir entendu les explications et en avoir délibéré,

Appelé à se prononcer,

Le Conseil Municipal décide que l'ensemble des modalités qui seront mises en place par la collectivité d'origine des agents concernés pour le RIFSEEP sera reprise par la Commune de Sommerau.

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

- Adjoint technique
- ATSEM

Le cas échéant, le RIFSEEP sera également versé aux agents contractuels de droit public. Les agents de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

Pour : unanimité

Contre :

Abstention :

11) Mise en œuvre des astreintes de la filière technique

Rapporteur : Roger MULLER

VU

- le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la Fonction Publique Territoriale (article 5) ;
- le décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la Fonction Publique Territoriale ;
- le décret n°2003-363 du 15 avril 2003 relatif à l'indemnité d'astreinte attribuée à certains agents du ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer ;
- l'arrêté interministériel du 24 Août 2006 fixant le taux de l'indemnité d'astreinte attribuée à certains agents du ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer ;
- le décret N°2000-815 du 25 août 2000 dans son article 3-I relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature

Le Maire propose la mise en œuvre des astreintes comme suit :

Cas de recours à l'astreinte

- Les semaines complètes du lundi au vendredi de 8h à 18h ;
- Les week-ends à partir du vendredi 18h jusqu'au lundi 8h ;
- Les nuits ;
- Les jours fériés.

Modalités d'organisation

L'élu en charge des services techniques désigne en fonction des nécessités de service les agents concernés.

L'agent en astreinte pourra être prévenu par un élu ou la Direction des services administratifs qui donnera les consignes d'intervention.

L'agent d'astreinte sera alors mandaté pour intervenir dans les plus brefs délais pour répondre à la demande.

Cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes :

- Conditions climatiques (neige, inondations, etc.) ;
- Manifestations particulières ;

- Période exceptionnelle qui nécessite l'intervention des Personnels en urgence ;
- Assurer de manière permanente la maintenance et l'entretien de la station d'épuration ;
- Assurer de manière permanente l'entretien et la sécurité des équipements publics.

Personnel concerné :

Agents titulaires, stagiaires et non titulaires de la filière technique.

1) Application de l'astreinte

Conditions d'octroi :

Avoir l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration.

Lorsqu'il y a intervention, la durée de l'intervention, y compris les temps de déplacement aller retour, est considérée comme un temps de travail effectif.

Indemnisation ou compensation pour les agents de la filière technique :

- Semaine complète : 149,48 €
- Nuit entre le lundi et le samedi ou nuit suivant un jour de récupération : 10,05 € (taux porté à 8,08 € dans le cas d'une astreinte fractionnée inférieure à 10 h)
- Journée de récupération : 34,85 €
- Week-end du vendredi soir au lundi matin : 109,28 €
- Samedi : 34,85 €
- Dimanche ou jour férié : 43,38 €

Ces montants sont majorés de 50 % lorsque l'agent est prévenu de sa mise en astreinte moins de 15 jours francs avant le début de la période d'astreinte. Pour les personnels d'encadrement les taux sont réduits de moitié.

2) Permanence

VU

- le décret n°2003-545 du 18 juin 2003 relatif à l'indemnité de permanence attribuée à certains agents du ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer
- l'arrêté interministériel du 18 juin 2003 fixant les taux de l'indemnité de permanence attribuée à certains agents du ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer

Conditions d'octroi :

Avoir l'obligation de se trouver sur son lieu de travail habituel, ou un lieu désigné par son chef de service, pour nécessité de service, un samedi, un dimanche ou lors d'un jour férié. Le temps passé au service est considéré comme temps de travail effectif.

Indemnisation ou compensation pour les agents de la filière technique :

Le montant de l'indemnité de permanence est égal au triple du montant de l'indemnité d'astreinte. Elle est majorée de 50% lorsque l'agent est prévenu de la permanence moins de 15 jours francs avant le début de la période de permanence.

Observations : Le paiement de l'indemnité de permanence exclut l'attribution d'indemnités de nuitée et de l'indemnité d'astreinte.

3) Intervention durant l'astreinte

Conditions d'octroi :

Avoir effectué une intervention durant une astreinte. La durée de l'intervention durant une astreinte ainsi que le déplacement aller et retour sur le lieu de travail sont considérés comme temps de travail effectif.

Indemnisation ou compensation pour les agents de la filière technique :

Les interventions entrent dans le cadre d'heures supplémentaires et sont comptabilisées ou rémunérées comme telles, soit : I.H.T.S. ou repos compensateur d'une durée égale au temps de travail effectif pouvant être majoré :

- de 100 % lorsque les heures supplémentaires ont été effectuées de nuit,
- des 2/3 lorsque les heures supplémentaires ont été effectuées un dimanche ou un jour férié.

Observations :

La rémunération et la compensation en temps ne peuvent se cumuler. Elles excluent du bénéfice de tout autre dispositif particulier d'indemnisation des astreintes, des interventions, des télé-interventions et des permanences.

Décision du Conseil Municipal

Après avoir entendu les explications et en avoir délibéré,

Appelé à se prononcer, le Conseil Municipal décide :

- d'instituer l'indemnité d'astreinte et de permanence aux Agents titulaires, stagiaires et non titulaires (service technique) de la commune à compter du 31/12/2016 selon les modalités exposées ci-dessus.
- de verser ces indemnités mensuellement.
- d'inscrire les crédits nécessaires annuellement au budget.

Pour : unanimité

Contre :

Abstention :

DCM 2016-103 : Fusion ComCom Pays de Marmoutier-Sommerau / ComCom de la Région de Saverne – Désignation des délégués au sein de la Commission Locale d'Evaluation des Charges Transférées (CLECT)

Point 7

Rapporteur : Roger MULLER

Dans le cadre de la fusion des Comcom du Pays de Marmoutier-Sommerau et de la Région de Saverne, à intervenir au 1^{er} janvier 2017, des reversements et des transferts financiers auront lieu entre les communes et la nouvelle ComCom.

En effet, toutes les recettes des Communes qui sont liées à la fiscalité professionnelle seront perçues par la nouvelle ComCom fusionnée, qui les restituera, en totalité ou partiellement, aux Communes à travers les attributions de compensation (AC).

Les reversements des attributions de « compensation/restitution » sont minorés des charges que les Communes transfèrent à l'EPCI et, au contraire majorés des charges que l'EPCI rend à ses Communes membres, lorsqu'il y a abandon de compétences par l'EPCI.

L'appréciation du montant des charges transférées (dans le sens Communes => EPCI ou dans le sens EPCI =>Communes) fait intervenir une **Commission Locale d'Evaluation des Charges Transférées (CLECT)**. C'est un acteur ou un organe nouveau dans la sphère de la Communauté de Communes du Pays de Marmoutier-Sommerau.

Cette instance est propre aux EPCI en fiscalité professionnelle unique car le mécanisme des attributions de compensation n'existe pas en fiscalité additionnelle, ni en fiscalité de zone.

Bien que la ComCom du Pays de Marmoutier-Sommerau reste en fiscalité additionnelle (avec fiscalité de zone) jusqu'à la fusion, il incombe de constituer et de faire fonctionner une CLECT sur notre territoire avant le 31/12.

Pour se faire, le Conseil est invité à désigner les délégués devant siéger au sein de cette commission (CLECT). Néanmoins, compte tenu que la composition exacte de la CLECT n'est pas encore définitivement arrêtée et vu la création de la commune de Sommerau au 01/01/2016,, il est proposé de désigner d'une part, des délégués de la commune de Sommerau et d'autre part des délégués des communes historiques. Il est précisé qu'en fonction de la composition, définitive de la CLECT siégeront soit les délégués de la commune, soit les délégués des communes historiques.

Décision du Conseil Municipal

Après avoir entendu les explications et en avoir délibéré, le Conseil Municipal désigne :

- Roger MULLER, membre titulaire
 - Béatrice LORENTZ, membre suppléant
- de la CLECT pour représenter la commune de Sommerau

et désigne, le cas échéant

- Roger MULLER, membre titulaire
 - Gérard STORCK, membre suppléant
- de la CLECT pour représenter la commune historique d'Allenwiller

- Dominique KLEIN, membre titulaire
 - Bruno ZINGARELLI, membre suppléant
- de la CLECT pour représenter la commune historique de Birkenwald

- Franck HUFSCMITT, membre titulaire
 - Sandra LACROIX, membre suppléant
- de la CLECT pour représenter la commune historique de Salenthal

- Béatrice LORENTZ, membre titulaire
 - René PAULEN, membre suppléant
- de la CLECT pour représenter la commune historique de Singrist

Pour : unanimité

Contre :

Abstention :

DCM 2016-104 : Urbanisme -Informations


Point 8

M. le Maire laisse la parole aux différents rapporteurs pour la présentation des dossiers de demande d'autorisation d'urbanisme.

Commune-déléguée d'Allenwiller

Rapporteur : SCHNEIDER Jean Jacques

Déclarations préalables

-  M. THOMAS Morgan et Mme FELDER Hélène pour la modification de fenêtre en double vitrage pvc + création de 3 vélux de toit + le changement de la couverture en tuiles plates

rouges + isolation extérieure + enduit ton pierre+ pose d'un grillage de clôture (hauteur 1m) - maison d'habitation 17 rue d'Obersteigen – DP 067 004 16 R0031 - en instruction

- Mme BERG Catherine pour l'installation d'une véranda (dimensions au sol : 1.15*2,8 m) devant la porte d'entrée de sa maison d'habitation 9 rue de Jetterswiller – DP 067 004 16 R0032 - en instruction

DCM 2016-105 : Décisions prises dans le cadre des délégations consenties au Maire

Point 9

En application du Code Général des Collectivités Territoriales, le Maire doit informer le Conseil des décisions qu'il a prises dans le cadre des délégations consenties par l'assemblée.

Le Maire a signé :

- Un marché pour la réalisation d'un diagnostic d'éclairage public sur les trois communes déléguées d'Allenwiller, Birkenwald et Salenthal :
 - Fournisseur : ES Services Energétiques de Strasbourg
 - Montant : 2 800 € HT

Décision du Conseil Municipal

Le Conseil Municipal donne acte de la communication de ces informations.

Pour :unanimité

Contre :

Abstention :

DCM 2016-106 : Informations Diverses

Point 10

➤ Elections Présidentielles en 2017

Les élections Présidentielles auront lieu les dimanche 23 avril et 7 mai 2017. Les bureaux de vote seront ouverts (dans chaque commune déléguée) jusqu'à 19 Heures.

Une refonte générale des listes aura lieu et de nouvelles cartes seront distribuées aux électeurs.

Décision du Conseil Municipal

Le Conseil Municipal prend acte de la communication de ces informations.

Pour :unanimité

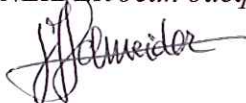
Contre :

Abstention :

L'ordre du jour étant épuisé, Monsieur le Maire lève la séance à 20 heures 45.

Les secrétaires de séance

SCHNEIDER Jean-Jacques



KALCK Pascale

