



COMMUNE DE DURRENBACH

**Compte-rendu des délibérations
du Conseil Municipal du 21 février 2018**

Date de convocation : 1 ^{er} septembre 2017	Le Conseil Municipal, légalement convoqué, s'est réuni à la Mairie en séance publique sous la présidence de Monsieur le Maire,
Nombre de conseillers en exercice : 14	<u>Présents</u> : M. Damien WEISS, M. SIEDEL Dominique, Mme CORDON Laurence, M. DEUBEL Denis, Mme FABACHER Angélique, Mme HAMMENTIEN Aurélie, M. HOH Christian, M. JEDELE Cyril, M. Denis RICHTER, Mme SCHALL Nathalie
Présents : 10	<u>Absent(s) excusé(s)</u> : Mme DUTEY Sylvie, M. HEINRICH Thierry, Mme Catherine KLINGLER, M. PFEIFFER Alain
Procuration : 0	-----

Secrétaire de séance : Mme CORDON Laurence

Approbation de la séance du 24 janvier 2018

2018-07 : Avenant à la convention de gestion du service public de fourrière animale

Pour : 10 voix ;

Absentions : 0 voix ;

Contre : 0 voix

Monsieur le Maire informe les conseillers que par délibération du 13 décembre 2012, la Communauté de communes de la Région de Haguenau (CCRH) a confié la gestion et l'exploitation de la fourrière animale intercommunale, par voie d'affermage, à la Société Protectrice des Animaux de Haguenau et Environs – section fourrière animale, pour une durée de cinq ans à compter du 1^{er} janvier 2013.

Par la même délibération, la CCRH a approuvé :

- la convention de délégation de service public (DSP),
- une convention-type de gestion de la fourrière animale, à conclure entre l'intercommunalité, la SPA et chaque commune intéressée non membre de la collectivité.

Depuis le 1^{er} janvier 2013, la CCRH a conclu au fur et à mesure 62 conventions de partenariat avec des communes non membres, désireuses de bénéficier des équipements communautaires et des prestations de la SPA.

Au 1^{er} janvier 2017, la CCRH a fusionné avec les Communautés de communes de Bischwiller et environs, de la Région de Brumath et du Val de Moder, pour créer la Communauté d'Agglomération de Haguenau.

Seule la CCRH exerçait la compétence « fourrière animale », restée municipale dans les autres territoires. Ainsi, s'agissant d'une compétence facultative, la délégation de service public (DSP) de fourrière animale n'est actuellement exercée par la CAH que sur le territoire des 14 communes de l'ancienne CCRH. Parallèlement à cette DSP, 10 communes aujourd'hui membres de la CAH avaient conclu des conventions de partenariat, qui ont été transférées à cette collectivité.

Une réflexion a été engagée sur l'élaboration des nouveaux statuts de la CAH, dont l'aboutissement permettra d'identifier les compétences qui seront exercées de manière harmonisée sur l'ensemble du territoire de la collectivité, celles qui seront exercées de manière territorialisée, et celles dont l'exercice pourrait être restitué aux communes.

Dans l'attente de la finalisation de cette réflexion et de l'adoption des nouveaux statuts de la CAH, il paraît opportun de prolonger d'un an la durée des conventions de partenariat conclues avec l'association et les communes non membres de l'ex-CCRH.

Vu la délibération du 27 février 1999 relative à l'adhésion de la commune de Durrenbach à la Société Protectrice des Animaux de Haguenau,

Vu la délibération du 15 novembre 2012 de la commune de Durrenbach confiant à compter du 1er janvier 2013 la gestion de la fourrière animale à la Communauté de communes de la Région de Haguenau

Vu la délibération du 13 décembre 2012 de la CCRH confiant la gestion et l'exploitation de la fourrière animale par voie d'affermage à la Société Protectrice des Animaux de Haguenau et Environs avec effet au 1er janvier 2013,

Après avoir entendu l'exposé de Monsieur le Maire et en avoir délibéré,

Le Conseil Municipal,

DECIDE à l'unanimité,

D'AUTORISER Monsieur le Maire à signer un avenant à la convention de gestion du service public de fourrière animale, conclue le 11 mars 2013 entre la Communauté de communes de la Région de Haguenau, la SPA et la commune de Durrenbach et fixant son échéance au 31 décembre 2017,

D'AUTORISER Monsieur le Maire à modifier l'article 2 relatif à la durée de cette convention, en la prolongeant d'un an, soit jusqu'au 31 décembre 2018.

2018-08 : Convention de répartition des personnels du SIAEP suite au transfert de la compétence « eau potable » à la COMCOM Sauer Pechelbronn puis au SDEA Alsace Moselle.

Pour : 10 voix ;

Absentions : 0 voix ;

Contre : 0 voix

Vu la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions,

Vu les dispositions du Code général des Collectivités Territoriales (CGCT), notamment les articles L. 5211-1 et suivants, L. 5214-21, L. 5212-33, L. 5211-4-1, L. 1321-1 et suivants,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu l'arrêté préfectoral du 23 novembre 2017 portant extension et modification des statuts de la communauté de communes Sauer-Pechelbronn, puis compétence directement transférée au SDEA alsace Moselle,

Vu la délibération du comité directeur du SIAEP du 17.11.2017 et du 22.12.2017 actant de la dissolution de plein droit de celui-ci consécutivement au transfert de la compétence « eau » à la communauté de communes Sauer-Pechelbronn,

Vu la présentation par le Maire de la convention de répartition des personnels du SIAEP en application de la procédure afin de formaliser cette reprise, selon l'article 40 de la loi n° 2015-991 du 7 Août 2015,

Après avoir entendu l'exposé de Monsieur le Maire et en avoir délibéré,

Le Conseil Municipal,

PREND CONNAISSANCE ET APPROUVE à l'unanimité la convention de répartition des personnels du SIAEP (convention annexée à la présente),

AUTORISE Monsieur le maire à signer tout acte s'y rapportant.

2018-09 : Mise en place du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Pour : 10 voix ;

Absentions : 0 voix ;

Contre : 0 voix

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 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

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 (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat,

Vu, pour le cadre d'emploi des ATSEM, les arrêtés ministériels du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015,

Vu, pour le cadre d'emploi des Adjointes administratifs, les arrêtés ministériels du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015,

Vu, pour le cadre d'emploi des Rédacteurs, les arrêtés ministériels du 19 mars 2015 et du 17 décembre 2015,

Vu, pour le cadre d'emploi des Attachés, les arrêtés ministériels du 15 décembre 2015, du 3 juin 2015 et du 17 décembre 2015,

Vu, pour le cadre d'emploi des Agents de maîtrise, les arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017

Vu, pour le cadre d'emploi des Adjointes techniques, les arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat.

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

VU l'avis du Comité Technique en date du 23 janvier 2018, 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 RIFSEEP aux agents de la collectivité.

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

Le Maire informe l'assemblée,

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la Fonction Publique de l'Etat est transposable à la Fonction Publique Territoriale. Il se compose de deux parts :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- et un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir basé sur l'entretien professionnel.

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- prendre en compte la place de chacun dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- valoriser l'expérience professionnelle;
- prendre en compte le niveau de responsabilité des différents postes en fonction des trois critères d'encadrement, d'expertise et de sujétions ;
- renforcer l'attractivité de la collectivité ;

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles explicitement cumulables.

BENEFICIAIRES

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

- ATSEM
- Adjoints administratifs,
- Rédacteurs,
- Attachés
- Agent de maîtrise
- Adjoints techniques

Le RIFSEEP pourra être versé aux agents contractuels de droit public.

Les agents de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

L'IFSE : PART FONCTIONNELLE

La part fonctionnelle de la prime sera versée selon une **périodicité mensuelle** sur la base du montant annuel individuel attribué.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion ;
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

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

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Modulation selon l'absentéisme :

- Le régime indemnitaire sera maintenu dans les proportions du traitement en cas de maladie ordinaire, d'accident de service ou de maladie professionnelle et de congé maternité, de paternité, d'adoption. Le sort de l'IFSE suit donc le sort du traitement.
- Le régime indemnitaire sera maintenu pendant 6 mois puis supprimé, en cas de longue maladie ou de grave maladie.
- Le régime indemnitaire sera supprimé en cas de congé de longue durée.

a) Le rattachement à un groupe de fonctions

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

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

Chaque cadre d'emplois 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 :**
 - o Niveau hiérarchique
 - o Nombre de collaborateurs (encadrés directement)
 - o Type de collaborateurs encadrés
 - o Niveau d'encadrement
 - o Niveau de responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique,)
 - o Niveau d'influence sur les résultats collectifs
 - o Délégation de signature

- **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 un public difficile
 - Impact sur l'image de la collectivité
 - Risque d'agression physique
 - Risque d'agression verbale
 - Exposition aux risques de contagion
 - Risque de blessure
 - Itinérance / déplacements
 - Variabilité des horaires
 - Horaires décalés
 - Contraintes météorologiques
 - Travail posté
 - Liberté de pose des congés
 - Obligation d'assister aux instances
 - Engagement de la responsabilité financière
 - Engagement de la responsabilité juridique
 - Zone d'affectation
 - Actualisation des connaissances

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

GROUPES	Fonctions	Cadres d'emplois concernés	Montant maximum annuel
A4	Secrétaire de Mairie	Attaché	9 000 €
B1	Secrétaire de Mairie adjoint	Rédacteur	8 500 €
B2	Secrétaire de Mairie adjoint		8 000 €
C1	Agent administratif	Adjoint administratif	7 000 €
	Agent technique polyvalent	Adjoint technique, agent de maîtrise	
	ATSEM confirmé	ATSEM	
C2	Agent administratif	Adjoint administratif	500 €
	Agent chargé d'accueil		
	Agent technique	Adjoint technique	
	Agent d'entretien	Adjoint technique	
	ATSEM	ATSEM	

Pour les agents logés par nécessité absolue de service, les montants maxima diffèrent et sont inférieurs aux montants plafonds des agents non logés.

b) L'expérience professionnelle

Le montant de l'IFSE pourra être modulé en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants, développés dans l'annexe :

- Expérience dans le domaine d'activité ;
- Expérience dans d'autres domaines ;
- Connaissance de l'environnement de travail ;
- Capacité à exploiter les acquis de l'expérience ;

- Capacités à mobiliser les acquis de la formation suivie ;
- Capacités à exercer les activités de la fonction.

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

LE CIA : PART LIEE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIERE DE SERVIR

Il est proposé d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de **l'engagement professionnel** et sa **manière de servir** en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

La part liée à la manière de servir sera versée selon la **périodicité annuelle**.

Cette part sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

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

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Modulation selon l'absentéisme :

- Le régime indemnitaire sera maintenu dans les proportions du traitement en cas de maladie ordinaire, d'accident de service ou de maladie professionnelle et de congé maternité, de paternité, d'adoption. Le sort du CIA suit donc le sort du traitement.
- Le régime indemnitaire sera maintenu pendant 6 mois puis supprimé, en cas de longue maladie ou de grave maladie.
- Le régime indemnitaire sera supprimé en cas de congé de longue durée.

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs,
- Niveau de maîtrise des compétences professionnelles et techniques,
- Qualités relationnelles,
- Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur,
- Niveau d'engagement dans la réalisation des activités du poste.

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

GROUPES	Fonctions	Cadres d'emplois concernés	Montant maximum annuels
A4	Secrétaire de Mairie	Attaché	3 600 €
B1	Secrétaire de Mairie adjoint	Rédacteur	2 380 €
B2	Secrétaire de Mairie adjoint		2 185 €
C1	Agent administratif	Adjoint administratif	1 260 €
	Agent technique polyvalent	Adjoint technique, agent de maîtrise	
	ATSEM confirmé	ATSEM	
C2	Agent administratif	Adjoint administratif	1 200 €
	Agent chargé d'accueil		
	Agent technique	Adjoint technique	
	Agent d'entretien	Adjoint technique	
	ATSEM	ATSEM	

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

Pour les agents logés par nécessité absolue de service, les montants maxima diffèrent.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré,

DECIDE à l'unanimité

D'INSTAURER l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;

D'INSTAURER le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus ;

Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2018 ;

Les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence ;

D'AUTORISER l'autorité territoriale 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.

D'AUTORISER l'autorité territoriale à moduler les primes au vu de l'absentéisme, selon les modalités prévues ci-dessus.

DE PREVOIR et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.

Annexe 1 : Grille de répartition des emplois de la collectivité par groupes de fonctions

	Indicateur	echelle d'évaluation				
Catégorie Hiérarchique du poste						
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	niveau hiérarchique	DGS	Directeur	Chef de service	Chef d'équipe	Agents d'exécution
		5	4	3	2	1
	Nbr de collaborateurs (encadrés directement)		0 1 à 5	6 à 10	11 à 20	21 à 50
		4	0	1	2	3
	Type de collaborateurs encadrés	Cadre sup	Cadres intermédiaires	Cadres de proximité	Agents d'exécution	Aucun
		4	1	1	1	0
	Niveau d'encadrement	Stratégique	intermédiaire	de Proximité	Coordination	Sans
		4	4	3	2	1
	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	
délégation de signature	OUI	NON				
	1	1	0			
	25				S/s Total	

	Indicateur	echelle d'évaluation				
		maîtrise	expertise			
Technicité, expertise, expérience, qualifications	Connaissance requise					
	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 Cptc			
	4	1	4			
	diplôme	I	II	III	IV	V
	5	5	4	3	2	1
	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				
28					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	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
		0	1	2	3	4
	Expérience dans d'autres domaines	faible	diversifiée	diversifiée avec compétences transférables		
		0	1	3		
	Connaissance de l'environnement de travail	basique	courant	approfondi	non évaluable	
		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
		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	
	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	
	3	0	-3	-6	0	

Annexe 2 : Modèle de grille des sous-indicateurs d'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir

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

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	Part de la prime
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point	0 à 15 points : 10 %
Comportement à améliorer / Compétences à développer	1 point	16 à 26 points : 50 %
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	2 points	27 à 36 points : 80 %
Comportement très satisfaisant / Expertise de la compétence	3 points	37 à 42 points : 100 %

2018-10 : Achat de la parcelle n°162 située en section 20 appartenant à Mme KRAUT Sonya épouse JEDELE

Pour : 9 voix ;

Absentions : 1 voix ;

Contre : 0 voix

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la demande de Mme KRAUT Sonya épouse JEDELE, qui en qualité de représentante de tous les autres propriétaires indivis de la parcelle n°162 située en section 20, a informé la commune qu'elle souhaite mettre en vente cette parcelle,

Considérant que cette parcelle est située dans une zone UE, soumise au droit de préemption urbain,

Après avoir entendu l'exposé de Monsieur le Maire et en avoir délibéré,

Le Conseil Municipal,

DECIDE à l'unanimité,

D'AUTORISER Monsieur le Maire à acquérir la parcelle n°162 située en section 20,

DE FIXER le prix d'achat de l'are à 40 € TTC,

DE CHARGER Maître RITTER 2 Rue des Aulnes - 67360 Wœrth de cette affaire,

D'AUTORISER Monsieur le Maire à signer tous les documents se rapportant à cette vente,

DE PREVOIR les dépenses au budget de la commune.

2018-11 : Achat de parcelles par la commune de DURRENBACH

Pour : 10 voix ;

Absentions : 0 voix ;

Contre : 0 voix

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la demande de M. RITTER Jean-Louis et de ses frères et sœurs, co-proprétaires des 5 parcelles suivantes situées à DURRENBACH : n°18 en section 5, n°105 en section 16, n°34 en section 28, n°35 en section 28, parcelles qu'ils souhaitent mettre en vente,

Considérant que ces parcelles pourraient à terme être intéressantes dans le cadre de futurs projets d'extension de la commune,

Après avoir entendu l'exposé de Monsieur le Maire et en avoir délibéré,

Le Conseil Municipal,

DECIDE à l'unanimité,

D'AUTORISER Monsieur le Maire à acquérir l'ensemble de ces 4 parcelles,

DE FIXER le prix d'achat de l'are à 40 € TTC,

DE CHARGER Maître RITTER 2 Rue des Aulnes - 67360 Wœrth de cette affaire,

D'AUTORISER Monsieur le Maire à signer tous les documents se rapportant à cette vente,

DE PREVOIR cette dépense au budget de la commune.

2018-12 : Contrat de Territoire Nord

Pour : 10 voix ;

Absentions : 0 voix ;

Contre : 0 voix

Monsieur 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 Nord pour la période 2018-2021, tel que joint en annexe, dont les éléments essentiels sont les suivants :

- les enjeux prioritaires du territoire d'action Nord ;
- 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.

Le Département du Bas-Rhin propose en effet 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'Etat... tout acteur qui souhaite participer à cette réflexion collective et s'inscrire dans les ambitions du partenariat de projet.

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

- Accompagner l'industrie de demain
- Développer le thermalisme et le tourisme
- Faire de la culture un réel levier d'attractivité
- 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

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 Nord ;

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

Le conseil municipal, après en avoir délibéré,

DECIDE D'APPROUVER le contrat départemental de développement territorial et humain du territoire d'action Nord pour la période 2018-2021, tel que joint en annexe, dont les éléments essentiels sont les suivants :

- les enjeux prioritaires du territoire d'action Nord ;
- 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.

D'AUTORISER Monsieur le Maire à signer la convention correspondante

DE CHARGER Monsieur le maire de mettre en œuvre la présente délibération.

2018-13 : Demande de subvention – Caritas Alsace

Pour : 10 voix ;

Absentions : 0 voix ;

Contre : 0 voix

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu la demande de subvention déposée par Caritas-Réseau Secours Catholique de Woerth en date du 5 février 2018,

Après avoir entendu Monsieur le Maire, qui expose qu'en 2017, Caritas Woerth a accompagné 8 personnes de DURRENBACH pour un montant de 1 437,72 €,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

DECIDE à l'unanimité,

D'ACCORDER une subvention de 500 € à Caritas-Alsace de Woerth.

DE PREVOIR la dépense au budget 2018.

2018-14 : Autorisation d'occupation d'un terrain communal par une association d'airsoft pour l'exercice de leur activité

Pour : 10 voix ;

Absentions : 0 voix ;

Contre : 0 voix

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu la demande de M. Vincent HERRMANN, domicilié au 30 Rue de Morsbronn et membre du Comité de l'association « Section Airsoft Scorpions »,

Après avoir entendu Monsieur le Maire, qui expose que l'association « Section Airsoft Scorpions », dont le siège social est basé à Langensoultzbach et qui est inscrite au registre des Associations du tribunal de Haguenau, souhaiterait pouvoir occuper à titre gratuit le terrain n°44 en section 27 pour l'exercice de leur activité,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

DECIDE à l'unanimité,

D'ACCORDER une autorisation d'occupation à titre gratuit de la parcelle n°44 située en section 27 pour l'exercice de leur activité,

DE SIGNER une convention d'occupation du terrain communal par cette association pour une durée d'un an reconductible, comportant notamment toutes les obligations de cette association (obligation d'utiliser uniquement des balles biodégradables, obligation de fixer des horaires d'occupation du terrain, obligation de signalisation de l'activité, etc),

DE DEMANDER une copie du contrat d'assurance de l'association,

D'AUTORISER Monsieur le Maire à signer tous les documents se rapportant à cette occupation.

2018-15 : Nettoyage de l'ancien logement de la gare

Pour : 10 voix ;

Absentions : 0 voix ;

Contre : 0 voix

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le devis du 16 février 2018 de la société REUSSIR – 84 Grand'Rue – 67360 WOERTH,

Après avoir entendu Monsieur le Maire, qui expose qu'un gros travail de nettoyage et d'évacuation de tous les meubles et mobiliers est indispensable au niveau de l'ancien logement de la gare, étant donné l'état de vétusté général des lieux, il propose de faire appel à une entreprise spécialisée pour cette opération.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

DECIDE à l'unanimité,

D'AUTORISER le nettoyage de l'ancien logement de la gare, situé Route de Woerth,

DE CONFIER cette prestation à la société REUSSIR située au 84 Grand'Rue – 67360 WOERTH, conformément au devis du 16 février 2018 pour un montant de 1 975 €.

D'AUTORISER M. le Maire à signer tous les documents se rapportant à cette prestation,

DE PREVOIR cette dépense au budget de la commune.

2018-16 : Prolongation de la mise à disposition d'un agent à la commune

Pour : 10 voix ;

Absentions : 0 voix ;

Contre : 0 voix

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu la délibération n°2018-05 du 24 janvier 2018 relative à la convention de mise à disposition d'un agent à la commune de HEGENEY pour la période du 2 février 2018 au 28 février 2018,

Vu le recrutement de Mme Mylène FULLENWARTH par voie de mutation au sein de la commune de DURRENBACH à compter du 1er avril 2017,

Vu le décret n° 2008-580 du 18 juin 2008, relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux,

Ayant entendu l'exposé de M. le Maire, le Conseil Municipal,

Après en avoir délibéré,

DECIDE à l'unanimité,

D'APPROUVER une prolongation de la convention de mise à disposition de Mme Mylène FULLENWARTH, rédacteur, jusqu'à l'arrivée du nouveau secrétaire de mairie récemment recruté au sein de la commune de HEGENEY,

DE PREVOIR une refacturation à la commune de HEGENEY au prorata des heures réellement effectuées,

D'AUTORISER le Maire à signer cette convention et tous les autres documents se rapportant à cette mise à disposition.

Point d'information :

- 1) Société Alsacienne de Nettoyage : étude d'un nouveau contrat
- 2) Retour sur l'entretien de la commune avec l'EPF

Le Maire,
Damien WEISS

Dominique SIEDEL	
Laurence CORDON	
Denis DEUBEL	
Angélique FABACHER	
Aurélie HAMMENTIEN	
Christian HOH	
Cyril JEDELE	
Denis RICHTER	
Nathalie SCHALL	