



**COMMUNE DE DURRENBACH**

---

**Compte-rendu des délibérations  
du Conseil Municipal du 14 novembre 2019**

Date de  
convocation :  
10 octobre 2019

**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

Présents : M. WEISS Damien, Mme DUTEY Sylvie, Mme CORDON Laurence, M. DEUBEL Denis, Mme FABACHER Angélique, Mme HAMMENTIEN Aurélie, M. HEINRICH Thierry, M. HOH Christian, M. JEDELE Cyril, Mme KLINGLER Catherine, M. PFEIFFER Alain, M. Denis RICHTER et Mme SCHALL Nathalie.

Présents : 13

Procuration : 1

Absent(s) excusé(s) : M. SIEDEL Dominique qui a donné procuration à M. WEISS.

Secrétaire de séance : Mme Laurence CORDON

Approbation de la séance du 16 octobre 2019

**2019-56 : Indemnité de conseil au comptable public**

Pour : 14 voix

Absentions : 0 voix

Contre : 0 voix

**Vu** l'article 97 de la loi n°82.213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions,

**Vu** le décret n° 82.979 du 19 novembre 1982 précisant les conditions d'octroi d'indemnités par les collectivités territoriales et leurs établissements publics aux agents des services extérieurs de l'État,

**Vu** l'arrêté interministériel du 16 décembre 1983 relatif aux conditions d'attribution de l'indemnité de conseil allouée aux comptables non centralisateurs du Trésor chargés des fonctions de receveurs des communes et établissements publics locaux,

**Vu** la délibération n°2018-73 du 17 décembre 2019 prise par le conseil municipal de DURRENBACH au sujet de l'indemnité de conseil au comptable public,

Vu le décompte des indemnités de conseil transmis par le comptable public,

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

**DECIDE** à l'unanimité,

**DE DEMANDER** le concours du Receveur municipal pour assurer des prestations de conseil et d'assistance en matière budgétaire, économique, financière et comptable définies à l'article 1 de l'arrêté du 16 décembre 1983,

**D'ACCORDER** l'indemnité de conseil au taux de 50% par an,

**D'ACTER** que cette indemnité sera calculée selon les bases définies à l'article 4 de l'arrêté interministériel du 16 décembre 1983 précité et sera attribuée à M. Pierre TORTEROTOT, Receveur municipal,

**DE PREVOIR** cette dépense au budget de la commune, au compte 6225.

## **2019-58 : Modification du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) mise en place le 1<sup>er</sup> janvier 2018**

Pour : 14 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 1<sup>er</sup> 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 Adjoints 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 Adjoints 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** la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires et en particulier l'article 84,

**Vu** la délibération n°2018-09 du 21 février 2018 relative à la mise en place du RIFSEEP,

**VU** l'avis favorable du Comité Technique en date du 12 novembre 2019, 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 de faire évoluer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel en place depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, afin qu'il soit plus équitable entre tous les agents de la commune,

Le Maire informe l'assemblée :

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est en place au sein de la commune de DURRENBACH depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018. 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 avait 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 ;

La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires et en particulier son article 84, prévoit que : « Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat. ». Aussi, si le plafond global du RIFSEEP versé à chaque agent ne peut dépasser le plafond fixé par l'état, la répartition des deux parts entre l'IFSE et le CIA peut être librement choisie par la commune.

Le RIFSEEP déjà en place a rempli ses objectifs, mais doit être légèrement adapté, afin de permettre une plus grande équité entre tous les agents de la commune :

- ⇒ Les grilles de répartitions des emplois par groupe de fonctions, les critères d'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir ainsi que les modalités d'attribution du RIFSEEP restent ainsi identiques.
- ⇒ **Les montants plafonds fixés par groupe de fonction devront néanmoins être adaptés et mieux répartis entre les deux catégories de primes (IFSE et CIA) pour être plus équitables entre tous les agents. C'est l'objet principal de cette délibération.**

### **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**

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

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'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 :**
  - Niveau hiérarchique
  - Nombre de collaborateurs (encadrés directement)
  - Type de collaborateurs encadrés
  - Niveau d'encadrement
  - Niveau de responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique,)
  - Niveau d'influence sur les résultats collectifs
  - 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
  - Contraintes météorologiques
  - Variabilité des horaires
  - Horaires décalés
  - 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 de référence et les plafonds pour les cadres d'emplois suivants :

GROUPES	Fonctions	Cadres d'emplois concernés	Montant maximum annuel
A4	Secrétaire de Mairie	Attaché	8 820 €
B1	Secrétaire de Mairie adjoint	Rédacteur	7 616 €
B2	Secrétaire de Mairie adjoint		7 130 €
C1	Agent administratif	Adjoint administratif	5 782 €
	Agent technique polyvalent	Adjoint technique, agent de maîtrise	
	ATSEM confirmé	ATSEM	
C2	Agent administratif	Adjoint administratif	5 250 €
	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.

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

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.

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.

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

<b>GROUPES</b>	<b>Fonctions</b>	<b>Cadres d'emplois concernés</b>	<b>Montant maximum annuels</b>
<b>A4</b>	Secrétaire de Mairie	Attaché	<b>3 780 €</b>
<b>B1</b>	Secrétaire de Mairie adjoint	Rédacteur	<b>3 264 €</b>
<b>B2</b>	Secrétaire de Mairie adjoint		<b>3 055 €</b>
<b>C1</b>	Agent administratif	Adjoint administratif	<b>2 478 €</b>
	Agent technique polyvalent	Adjoint technique, agent de maîtrise	
	ATSEM confirmé	ATSEM	
<b>C2</b>	Agent administratif	Adjoint administratif	<b>2 250 €</b>
	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'ACTER** que seuls les plafonds de l'IFSE et du CIA ont été modifiés, tous les autres critères d'attribution du RIFSEEP sont restés inchangés,

**DE VALIDER** les nouveaux montants proposés, étant donné qu'ils permettent une équité et une homogénéité entre les deux parts du RIFSEEP,

**DE VALIDER** la mise en œuvre de ces modifications du RIFSEEP à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2019 ;

**D'AUTORISER** l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime (IFSE et CIA), dans le respect des 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 ces primes.

## 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	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	4
	Type de collaborateurs encadrés	Cadre sup	Cadres intermédiaires	Cadres de proximité	Agents d'exécution	Aucun
	4	1	1	1	1	0
	Niveau d'encadrement	Stratégique	intermédiaire	de Proximité	Coordination	Sans
	4	4	3	2	1	0
	Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	Déterminant	Fort	Modéré	Faible	
	4	4	3	2	1	
	Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Déterminant	Partagé	Faible		
3	3	2	1			
délégation de signature	OUI	NON				
1	1	0				
25					S/s Total	

	Indicateur	echelle d'évaluation				
Technicité, expertise, expérience, qualifications	Connaissance requise	maîtrise	expertise			
	4	1	4			
	Technicité / niveau de difficulté	Exécution	Conseil/ interprétation	Arbitrage/ décision		
	5	1	3	5		
	champ d'application	monométier/ monosectoriel	Polymétier/ polysectoriel/diversité domaines de 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)					
	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					
	4	0	1	2	3	4
	Expérience dans d'autres domaines	faible	diversifiée	diversifiée avec compétences transférables		
	3	0	1	3		
	Connaissance de l'environnement de travail	basique	courant	approfondi	non évaluable	
	5	1	3	5	0	
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	notions	opérationnel	maîtrise	expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	non évaluable
	5	1	2	3	5	0
	Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies	notions	opérationnel	maîtrise	expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	non évaluable
	5	1	2	3	5	0
Capacité à exercer les activités de la fonction	supérieur aux attentes	conforme aux attentes	inférieur aux attentes	très inférieur aux attentes	non évaluable	
5	3	0	-3	-6	0	



## Annexe 2 : 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 %

## **2019-59 : Création d'un poste d'agent de maîtrise**

Pour : 14 voix

Absentions : 0 voix

Contre : 0 voix

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n°83-624 portant droits et obligations des fonctionnaires,

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

Vu la loi 2007- 209 relative à la fonction publique territoriale,

Vu le décret 88-547 du 6 mai 1988 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de maîtrises territoriaux,

Vu la délibération du conseil municipal en date du 15 juillet 2015 fixant les ratios des promus / promovables au sein de la collectivité,

Vu l'avis de la CAP,

Vu le tableau des effectifs de la collectivité,

Monsieur le Maire rappelle à l'assemblée qu'il appartient au Conseil Municipal de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services. L'agent polyvalent en place au sein de la commune exerce ses missions avec sérieux depuis plus de 20 ans. Compte tenu de l'évolution des fonctions exercées depuis ces dernières années et en particulier la mission d'encadrement qui s'est fortement accrue, il est proposé de le nommer au grade d'agent de maîtrise, par voie de promotion interne.

Après avoir entendu l'exposé de M. le Maire et en avoir délibéré, le Conseil Municipal,

**DECIDE** à l'unanimité,

**DE CREER** un poste d'agent de maîtrise territorial à temps complet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020,

**DE MODIFIER** le tableau des effectifs de la commune,

**DE PREVOIR** les crédits nécessaires au budget de la commune.

## **2019-60 : Installation de stores extérieurs – école maternelle**

Pour : 13 voix

Absentions : 1 voix

Contre : 0 voix

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu les devis présentés par la société ABRY ARNOLD, ROWASTORES et Fermetures WILLINGER,

Après avoir entendu l'exposé de M. le Maire, qui indique qu'il serait nécessaire d'équiper l'école maternelle de stores extérieurs afin de pouvoir retenir la chaleur du soleil et maintenir un peu de fraîcheur dans les classes,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

**DECIDE** à l'unanimité,

**DE VALIDER** le principe de la mise en place de 10 volets roulants motorisés rénobloc en Alu, au rez-de-chaussée du 10 Place de l'Eglise DURRENBACH,

**DE CONFIER** ces travaux à la société EIRL Christian WILLINGER, conformément au devis du 7 novembre 2019, pour un montant de 7 819,67 € HT,

**D'AUTORISER** M. le Maire à signer tous les documents relatifs à cette commande,

**DE PREVOIR** cette dépense au budget de la commune.

## **2019-61 : Fixation du tarif pour les frais liés à l'enlèvement des dépôts sauvages de déchets et autres manquements au règlement de prévention et de gestion des déchets ménagers et assimilés**

Pour : 14 voix

Absentions : 0 voix

Contre : 0 voix

Vu Code Général des Collectivités Territoriales, et notamment ses articles L.2212-2 et L.2224-13 à L.2224-16,

Vu le Code Général de la Santé Publique, et notamment les articles L.1311-1, L.1311-2, L.1312-1 et L.1312,

Vu le Code Pénal, et notamment les articles 131-3, R.632-1, R.633-6, R.635-8 et R.644-2,

Vu le Code de l'Environnement, et notamment les articles L.541-1 à L.541-6,

Vu le règlement sanitaire départemental du Bas-Rhin et notamment le titre IV relatif à l'élimination des déchets et mesure de salubrité générale,

Considérant qu'il incombe au Maire, dans le cadre de ses pouvoirs de Police, de veiller à la salubrité publique et à la propreté des voies,

Considérant que la qualité de vie et la tranquillité publique représentent un enjeu majeur pour la commune de DURRENBACH,

Le maire expose que malgré les différents services existant sur le territoire de la commune pour la gestion des déchets :

- Service de collecte à domicile des ordures ménagères
- Service de collecte à domicile des déchets recyclables
- Présence de conteneurs à verre, à vêtements et à chaussures dans le village
- Proximité de déchetteries

il est constaté un nombre croissant de dépôts sauvages de déchets sur le domaine public. Ces incivilités nuisent à la propreté du village et contribuent à la pollution de notre environnement et il est donc proposé aux conseillers d'instaurer un tarif pour l'enlèvement de ces dépôts sauvages selon les modalités suivantes :

- Enlèvement d'un dépôt sauvage, tri et traitement dans la limite de 3 sacs poubelle de 110 litres par unité : forfait de 100 €
- Enlèvement d'un dépôt sauvage, tri et traitement dans la limite entre 4 sacs poubelle de 110 litres par unité et 0,75 m<sup>3</sup> : forfait de 200 €
- Enlèvement d'un dépôt sauvage, tri et traitement entre 0,75 et 1,50 m<sup>3</sup> : forfait de 350 €
- Enlèvement d'un dépôt sauvage, tri et traitement supérieur à 1,50 m<sup>3</sup> : forfait de 550 €

Après avoir entendu l'exposé de M. le Maire et en avoir délibéré, le conseil municipal,

**DECIDE** à l'unanimité

**DE VALIDER** les tarifs ci-dessus et de les appliquer de manière systématique pour tout dépôt sauvage constaté,

**D'ETABLIR ET DE PUBLIER** un arrêté municipal mettant en œuvre cette décision,

**D'AUTORISER** M. le Maire à signer tous les documents nécessaires à l'application de la présente,

**D'ETABLIR** une facturation sous forme de titres de recettes, envoyés par la trésorerie directement au contrevenant,

**DE PREVOIR** ces recettes au budget de la commune.

## **Adhésion à la carte « achat public » - REPORTE**

Voir avec la banque si les conditions tarifaires peuvent être négociées

## **2019-62 : Rachat de l'emprunt en cours au Crédit Mutuel**

Pour : 14 voix

Absentions : 0 voix

Contre : 0 voix

Vu Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L. 2122-21 et L. 2122-22,

Vu l'emprunt en cours souscrit auprès du Crédit Mutuel en date du 12/07/2010,

Vu la proposition financière de la Caisse d'Epargne pour le rachat du crédit en cours,

Le Maire indique au Conseil Municipal que vu le cours actuel des taux d'intérêt, il serait intéressant de revoir le taux de l'emprunt communal n°00202063 002 02, qui est de 3,3 %. De surcroît, le prêt en cours ne prévoit aucune indemnité de remboursement anticipé en cas de rachat de prêt.

Après avoir entendu l'exposé de M. le Maire et en avoir délibéré, le Conseil municipal

**DECIDE** à l'unanimité,

**D'ACCEPTER** la proposition de financement de la Caisse d'Epargne aux conditions ci-dessous :

- Rachat du prêt n°00202063 002 02 souscrit auprès du Crédit Mutuel, avec un capital restant de 110 000 € (au 30/04/2020),
- Souscription d'un nouveau prêt à taux fixe sur toute la durée du prêt
- Montant total emprunté : 110 000 €
- Durée de remboursement : 5 ans, soit 20 trimestres
- Modalités de remboursement : échéances en capital constant et intérêts variables
- Taux proposé : 0,3 % à taux fixe sur toute la durée du prêt

**D'AUTORISER** Monsieur le Maire à signer le contrat de prêt au nom et pour le compte de la Commune de Durrenbach et à effectuer toutes les démarches afférentes à cette opération, au niveau des deux établissements bancaires concernés,

**DE S'ENGAGER** pendant toute la durée du prêt à faire inscrire le montant des remboursements en dépenses obligatoires,

**DE PREVOIR** les dépenses au budget de la commune.

### **Raccordement téléphonique de la caserne - REPORTE**

Point reporté en attente d'avoir des informations supplémentaires sur le besoin réel de la caserne.

#### **DIVERS :**

- 1) Validation du menu de la fête des séniors
- 2) Présentation du projet de MAM : le principal objectif est de trouver un terrain ou un emplacement pour que ce projet puisse voir le jour
- 3) Présentation du projet voirie Rue des Jardins

Le Maire,  
Damien WEISS

Laurence CORDON	
Denis DEUBEL	
Sylvie DUTEY	
Angélique FABACHER	
Aurélie HAMMENTIEN	
Thierry HEINRICH	
Christian HOH	
Cyril JEDELE	
Catherine KLINGLER	
Alain PFEIFFER	
Denis RICHTER	
Nathalie SCHALL	