

Nombre de membres élus : 19

Convocation faite le 7 septembre 2017

Nombre de membres en fonction : 19

Nombre de membres présents : 15

Sous la présidence de M. Jean-Louis BATT, Maire

Etaient présents : M. Patrice SOUDRE, MME Laurence JOST,
MME Céline WILHELM, M. Patrick LUTTER, Adjoints

Mesdames et Messieurs Marie-Jeanne PREVOT, Marc KNITTEL, Lucien HEINRICH, Martine KWIATKOWSKI, Pierre BUHL, Thérèse OXOMBRE, Elisabeth DECKERT, Patrick APPIANI, René HERRY, Philippe DOUVIER

Absents excusés : M. Francis MUHR ayant donné procuration à M. Jean-Louis BATT
Mme Régine FERRY ayant donné procuration à Mme Céline WILHELM
Mme Delphine GERARD
Mme Michèle IBANEZ

1/. MAISON 'MUSICALE' : PRESENTATION DE L'ENTREPRISE RETENUE PAR LA COMMISSION D'APPEL D'OFFRE, APPROBATION DU MARCHÉ POUR LE LOT 2A

Vu la délibération du Conseil Municipal en date du 27 février 2017, relative au projet de construction d'une salle de musique,

Vu la délibération du Conseil Municipal en date du 18 juillet 2017, relative à l'appel d'offre pour la construction d'une salle de musique et déclarant le lot 2 infructueux,

Vu l'avis d'appel à concurrence,

Vu l'avis de la Commission d'Appel d'Offre en date du 18 septembre 2017,

Monsieur le Maire informe le Conseil Municipal du résultat de l'appel d'offre complémentaire concernant le lot 2A de la construction d'une salle de musique

Il indique l'entreprise retenue ainsi que le montant du marché :

Lot N°2A : Ossature – Charpente – Couverture attribué à l'entreprise **De Tuiles et de Bois à Wisches**

Offre la mieux disante pour un montant de **63 186.51€ HT**

Monsieur le Maire précise que le coût total de la construction s'élève à 188 801.21€ HT soit 226 561.45€ TTC

Le Conseil Municipal,

PREND ACTE du marché passé.

2/. GESTION DU PERSONNEL : MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) Le Conseil, Sur rapport de Monsieur le Maire,

VU

- le Code Général des Collectivités Territoriales,
- la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,
- 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.
- le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,
- 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,
- l'arrêté ministériel du 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2017-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte

- des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique d'état, dont le Régime Indemnitare est pris en référence pour les attachés territoriaux (Catégorie A),
- l'arrêté ministériel du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonction, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique d'état, dont le Régime Indemnitare est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux (Catégorie B),
 - les arrêtés ministériels du 20 mai 2014 et 26 novembre 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014, portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonction, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique d'état, dont le Régime Indemnitare est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux (Catégorie C),
 - l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonction, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique d'état, dont le Régime Indemnitare est pris en référence pour les adjoints techniques et les agents de maîtrise (Catégorie C)
 - 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 19 septembre 2017 relatif à la mise en place de critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité (ou de l'établissement).

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 ;
- compenser les sujétions particulières inhérentes à certains postes ;
- susciter l'engagement des collaborateurs, la motivation et réduire l'absentéisme ;
- valoriser l'engagement professionnel ainsi que la manière de servir ;

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 :

- Attachés territoriaux
- Rédacteurs
- Adjoints administratifs
- Agents de maîtrise
- Adjoints techniques,

- ATSEM,

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 la périodicité suivante : mensuelle sur la base d'un douzième 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 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 :

En cas d'absence : la collectivité doit préciser les conditions de suspension en cas d'absence :

- *Maintien dans les proportions du traitement en cas de congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie, ou de congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, ou de congé pour accident de service et maladie professionnelle*

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 :
 - o Connaissance requise
 - o Technicité / niveau de difficulté
 - o Champ d'application
 - o Diplôme
 - o Certification
 - o Autonomie
 - o Influence / motivation d'autrui
 - o Rareté de l'expertise
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
 - o Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)
 - o Contact avec publics difficiles
 - o Impact sur l'image de la collectivité
 - o Risque d'agression physique
 - o Risque d'agression verbale
 - o Expositions aux risques de contagions
 - o Risques de blessure
 - o Itinérance / déplacements
 - o Variabilité des horaires
 - o Horaires décalés
 - o Contraintes météorologiques

- Travail posté
- Liberté 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 :

<i>GROUPE</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Montant maximum annuels</i>
<i>A1</i>	<i>DGS</i>	<i>Attaché</i>	<i>28 000</i>
<i>A2</i>	<i>Responsable de service</i>	<i>Attaché</i>	<i>20 000</i>
<i>B1</i>	<i>Secrétaire de Mairie</i>	<i>Rédacteur</i>	<i>17 480</i>
<i>B2</i>	<i>Agent de gestion administrative</i>	<i>Rédacteur</i>	<i>12 000</i>
<i>C1</i>	<i>Secrétaire de Mairie</i>	<i>Adjoint administratif</i>	<i>11 340</i>
	<i>Agent de gestion administrative</i>		<i>11 150</i>
	<i>Responsable technique</i>	<i>Agents de maîtrise Adjoint technique</i>	<i>7 500</i>
<i>C2</i>	<i>Agent d'accueil</i>	<i>Adjoint Administratif</i>	<i>6 000</i>
	<i>Agent Agence Postale</i>		<i>2 750</i>
	<i>Agent polyvalent du bâtiment</i>	<i>Adjoint technique</i>	<i>3 000</i>
	<i>Animatrice périscolaire</i>		<i>1 000</i>
	<i>Agent d'entretien</i>		<i>550</i>
	<i>Ouvrier polyvalent</i>		<i>500</i>
	<i>ATSEM</i>	<i>ATSEM</i>	<i>1 500</i>

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 suivante semestriellement (juin et novembre) sur la base six douzième du montant annuel individuellement attribué.

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 :

En cas d'absence : la collectivité doit préciser les conditions de suspension en cas d'absence :

- *Maintien dans les proportions du traitement en cas de congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie, ou de congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, ou de congé pour accident de service et maladie professionnelle*

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 :

<i>GROUPE</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Montant maximum annuels</i>
<i>A1</i>	<i>DGS</i>	<i>Attaché</i>	<i>6 390</i>
<i>A2</i>	<i>Responsable de service</i>	<i>Attaché</i>	<i>5 670</i>
<i>B1</i>	<i>Secrétaire de Mairie</i>	<i>Rédacteur</i>	<i>2 380</i>
<i>B2</i>	<i>Agent de gestion administrative</i>	<i>Rédacteur</i>	<i>2 185</i>

C1	<i>Secrétaire de Mairie</i> <i>Agent de gestion administrative</i>	<i>Adjoint administratifs</i>	<i>1 260</i>
	<i>Responsable technique</i>	<i>Adjoint technique</i> <i>Agent de maîtrise</i>	<i>1 260</i>
C2	<i>Agent d'accueil</i> <i>Agent Agence Postale</i>	<i>Adjoint Administratifs</i>	<i>1 200</i>
	<i>Agent polyvalent du bâtiment</i> <i>Animatrice périscolaire</i> <i>Agent d'entretien</i> <i>Ouvrier polyvalent</i>	<i>Adjoint technique</i>	<i>1 200</i>
	<i>ATSEM</i>	<i>ATSEM</i>	<i>1 200</i>

MAINTIEN DES MONTANTS DU REGIME INDEMNITAIRE ANTERIEUR

Le montant des primes concernant le régime indemnitaire antérieur au déploiement du RIFSEEP est garanti aux personnels. Ce maintien concerne les primes et indemnités susceptibles d'être versées au titre du grade, des fonctions, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi qu'à la manière de servir.

DECIDE

- **D'instaurer uniquement l'IFSE** dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- Les dispositions de la présente délibération prendront **effet à compter du 1^{er} octobre 2017**.
- 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 de la part de l'IFSE 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 **prévoir 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

Catégorie A , B et C

Indicateur	échelle d'évaluation				
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			
S/s total maxi 25					S/s Total
S/s total mini 3					

	Indicateur	echelle d'évaluation				
		expertise	maîtrise	basique	Notion	
Technicité, expertise, expérience, qualifications	Connaissance requise	expertise	maîtrise	basique	Notion	
	4	4	3	1	0	
	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				
					S/s Total	

S/s total maxi **28**

S/s total mini **5**

		echelle d'évaluation				
Indicateur		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			
5	0	1	5			

	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		
	5	5	2	1		
S/s total maxi 77						S/s Total
S/s total mini 10						

	Indicateur	echelle d'évaluation				
Valorisation contextuelle	Gestion de projets	chef projet	membre équipe projet	contributeur ponctuel	Sans objet	
	3	3	2	1	0	
	Tutorat	Oui	Non			
	1	1	0			
	Référent formateur	Oui	Non			
	1	1	0			
S/s total maxi 5						S/s Total

S/s total mini **0**

MAXI **135**

MINI **18**

TOTAL

	Indicateur	echelle d'évaluation				
Prise en compte de l'expérience professionnelle <i>(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)</i>	Expérience dans le domaine d'activité	0	1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 10 ans	> 10 ans
	4	0	1	2	3	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	2	5	0	
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	notions	opérationnel	maîtrise	expertise <i>(transmission des savoirs et formulation de propositions)</i>	non évaluable
	5	1	2	3	5	0
	Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies	notions	opérationnel	maîtrise	expertise <i>(transmission des savoirs et formulation de propositions)</i>	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	5	0	-3	-6	0	
					TOTAL	

MAXI **27**

MINI **-6**

Pondération expérience professionnelle

1 point = 1 % de majoration

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 .../3
Suivi des activités	Points .../3
Esprit d'initiative	Points .../3
Réalisation des objectifs	Points .../3.
Compétences professionnelles et techniques	
Respect des directives, procédures, règlements intérieurs	Points .../3
Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service	Points .../3
Capacité à mettre en œuvre les spécificités des métiers	Points .../3
Qualité du travail	Points .../3
Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances	Points .../3
Qualités relationnelles	
Niveau relationnel	Points .../3
Capacité à travailler en équipe	Points .../3
Respect de l'organisation collective du travail	Points .../3
Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	
Potentiel d'encadrement	Points .../3
Capacités d'expertise	Points .../3
Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Points .../3

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 45 points : 100 %

3/. BUDGET COMMUNAL 2017 : DECISION MODIFICATIVE N°1

Le Conseil Municipal, après avoir délibéré,

DECIDE de procéder au vote de virement de crédits supplémentaires suivants, sur le Budget Communal de l'exercice 2017 :

COMPTES DEPENSES						
Sens	Section	Chap.	Art.	Op.	Objet	Montant
D	I	20	202		Frais	5 000€
D	I	21	21318		Autres bâtiments publics	40 000€
D	I	21	2151		Réseaux de voirie	35 000€
D	I	21	2182		Matériel de transport	10 000€
D	I	21	2188		Autres immo corporelles	10 000€
TOTAL :						100 000€

COMPTES RECETTES						
Sens	Section	Chap.	Art.	Op.	Objet	Montant
R	I	10	1068		Excédents de fonctionnement	100 000€
TOTAL						100 000€

4/. BUDGET FORET 2017 : DECISION MODIFICATIVE N°2

Le Conseil Municipal, après avoir délibéré,

DECIDE de procéder au vote de virement de crédits supplémentaires suivants, sur le Budget Forêt de l'exercice 2017 :

COMPTES DEPENSES						
Sens	Section	Chap.	Art.	Op.	Objet	Montant
D	F	011	62878		Remb. Autres organismes	20 000€
TOTAL						20 000€

COMPTES RECETTES						
Sens	Section	Chap.	Art.	Op.	Objet	Montant
R	F	70	7022		Coupe de bois	20 000€
TOTAL						20 000€

5/. CESSION DE TERRAIN : RUE DE LA GARE

Monsieur le Maire fait part Conseil Municipal de la demande de M. MOULIS d'acquérir une petite partie d'un terrain appartenant à la Commune et jouxtant sa propriété située 11 Rue de la Gare.

Monsieur le Maire présente le plan cadastral de la partie concernée. Il précise que le terrain en question fait partie du domaine public de la Commune.

Le Conseil Municipal, après délibération, à la majorité

DECIDE de faire arpenter cette partie de terrain afin de la sortir du domaine public.

DECIDE qu'une fois arpentée la dite parcelle sera cédée à M. MOULIS Raphaël à l'euro symbolique.

DECIDE que l'ensemble des frais relatifs à cette cession seront à la charge de l'acquéreur, à savoir les frais de géomètre, les frais de notaire ainsi que l'ensemble des frais annexes.

6/. CESSION DE TERRAIN : RUE DU SEQUOIA

Monsieur le Maire présente au Conseil Municipal le procès-verbal d'arpentage concernant des terrains situés à proximité de la future salle de musique.

Il précise que M. BOEHMANN Éric, propriétaire des terrains en question, accepte de les céder à la Commune de Lutzelhouse.

Il indique que la superficie à acquérir représente 3.06 ares.

Le Conseil Municipal, après délibération, à la majorité

DECIDE d'acquérir les parcelles cadastrées comme suit, pour la somme de 500€ (soit 163.40€ l'are) :

- Section 8 Parcelle 733/118 d'une contenance de 1.03 ares
- Section 8 Parcelle 735/119 d'une contenance de 0.94 are
- Section 8 Parcelle 737/120 d'une contenance de 0.74 are
- Section 8 Parcelle 739/120 d'une contenance de 0.35 are

AUTORISE Monsieur le Maire à signer l'ensemble des documents relatifs à cette cession.

DECIDE que l'ensemble des frais relatifs à cet achat seront à la charge de la Commune à savoir les frais de géomètre, les frais de notaire ainsi que l'ensemble des frais annexes.

7/. SALON DES MAIRES 21 – 22 – 23 NOVEMBRE 2017.

Monsieur le Maire explique au Conseil Municipal qu'il serait judicieux que M. Yannick Sauvadet et Mme Sarah Pflaum aillent en mission au salon des maires qui se déroule à Paris les 21, 22 et 23 novembre 2017.

En effet, c'est lors de ce salon que sont présentées les nouveautés en matière de logiciels, de techniques d'entretien notamment.

Monsieur le Maire précise que ces deux agents passeraient une journée au salon.

Le Conseil Municipal, après délibération, à la majorité

DECIDE de prendre en charge les frais de déplacement sur la base des frais réels et donc de rembourser les frais de transport engagés par les agents.

DECIDE de prendre en charge les frais d'entrée au salon. Les frais d'entrée seront directement payés par la Commune.

8/. LIGUE CONTRE LE CANCER : DESIGNATION D'UN CORRESPONDANT COMMUNAL

Monsieur le Maire fait part au Conseil Municipal de la demande de la Ligue contre le cancer du Bas-Rhin pour la désignation d'un correspondant communal.

Cette démarche s'inscrit dans la continuité de la convention « espace sans tabac » signée avec cette dernière en avril 2016.

Le Conseil Municipal, après délibération, à la majorité

DECIDE de désigner Monsieur Patrick LUTTER comme correspondant communal de la Ligue contre le cancer du Bas-Rhin.

9/. DEMANDE DE SUBVENTION ASSOCIATION « CHATS SANS LIEU »

Monsieur le Maire informe le Conseil Municipal d'une demande de subvention faite par l'association « chats sans lieu ».

Monsieur le Maire précise que l'association est intervenue à trois reprises sur la Commune.

Le Conseil Municipal, après délibération, à la majorité

DECIDE d'attribuer une subvention exceptionnelle d'un montant de 195€ à l'association « chats sans lieu ».

10/. RAPPORT ANNUEL 2016 SUR LE PRIX ET LA QUALITE DE L'EAU POTABLE

Monsieur le Maire présente, au Conseil Municipal, le Rapport Annuel 2016 sur le prix et la qualité du service public d'eau potable élaboré par le Syndicat Des Eaux et de l'Assainissement du Bas-Rhin (SDEA).

Le Conseil Municipal,

PREND ACTE de ce rapport.