

Réunion du Conseil Municipal de Lipsheim du 17 octobre 2017

Nombre de Membres dont le conseil doit être composé	:	19
Nombre de Conseillers en exercice	:	19
Nombre de Conseillers présents	:	16 + 2 procurations

L'an deux mil dix-sept, le 17 octobre à 20 heures, les membres du Conseil Municipal de la Commune de Lipsheim, proclamés par le bureau électoral à la suite des opérations des 23 mars 2014, se sont réunis en séance, sous la présidence de leur Maire René SCHAAL, dans la salle de la Mairie sur convocation adressée par la Mairie conformément aux articles L 2121 - 10 et 11 du Code Général des Collectivités, le 10 octobre 2017

Ordre du jour

1. **Rapports d'activités**
 - a. **GAZ**
 - b. **ELECTRICITE**
 - c. **EMS DECHETS**
 - d. **SDEA**
 - e. **Syndicat mixte Bassin Ehn Andlau Scheer**
2. **PERSONNEL – régime indemnitaire - POINT AJOURNE**
3. **EMS programme Voirie 2018**
4. **Budget Supplémentaire 2017**
5. **CM – création de Commissions**

Présents : R. SCHAAL – JP RAYNAUD - I REHM - F FISCHER - C OTT - A CUTONE – G KAERLE - D HIPP - JC BUFFENOIR - C CATALLI - S LOBSTEIN - L BAHY - G MULLER - S ZIMMERMANN - E FINCK - G SUPPER - J HOLTZMANN -

Abs. Excusés : JC SOULE proc à R SCHAAL - D ZIARKOWSKI proc à A CUTONE

Abs :

Les Conseillers présents représentant la majorité des membres en exercice ont procédé conformément à l'article L 2121-15 du Code Général des Collectivités à la nomination d'un secrétaire pris dans le sein du conseil.

Monsieur Jean Charles BUFFENOIR ayant obtenu la majorité des suffrages a été désigné(e) pour remplir ces fonctions qu'il a acceptées. En outre, il a été décidé d'adjoindre à ce secrétaire, en qualité d'auxiliaire pris en dehors du conseil, le Directeur Général des Services Vincent EHRHARDT, qui assistera à la séance, mais sans participer à la délibération.

1. Rapports d'activités

a) **Gaz 2016 – réseau GDS**

Par délibération prise en date 27 mars 2000 le conseil municipal avait approuvé le contrat de concession concernant le droit exclusif de fournir et distribuer le gaz aux clients publics et privés. Dans ce contrat approuvé par Monsieur le Préfet le 31 mars 2000, il est précisé que le concessionnaire présentera chaque année au concédant un compte rendu d'activité pour l'année écoulée. Ce document a été présenté à Monsieur le Maire et fait l'objet du présent exposé.

Le conseil municipal,

Oùï le rapport de Monsieur le Maire,

Après en avoir délibéré,

Prend acte du compte rendu d'activité pour l'année 2016 du Réseau GDS – Gaz Distribution Service.

b) **Electricité 2016**

Par délibération prise en date du 21 septembre 1998, le conseil municipal avait approuvé le contrat de concession concernant le service public de la distribution d'énergie électrique sur l'ensemble du territoire communal. Dans ce contrat approuvé par Monsieur le préfet en date du 19 novembre 1998, il est précisé que le concessionnaire présentera chaque année au concédant un compte rendu d'activité pour l'année écoulée. Ce document a été présenté à monsieur le Maire et fait l'objet du présent exposé.

Le conseil municipal,

Oùï le rapport de Monsieur le Maire,

Après en avoir délibéré,

Prend acte du compte rendu d'activité pour l'année 2016 d'Electricité de Strasbourg

c) **EMS – Elimination des déchets**

En application du décret N° 95-635 du 6 mai 1995, le Président de l'Eurométropole de Strasbourg et les maires des communes membres de l'établissement public de coopération intercommunale sont tenus de porter à la connaissance de leur conseil le rapport annuel sur le prix et la qualité du service public d'élimination des déchets.

Le conseil municipal,

Oùï le rapport de Monsieur le Maire,

Après en avoir délibéré,

Prend acte du rapport annuel 2016 sur le prix et la qualité des services publics d'élimination des déchets

d) **EMS – Eau et assainissement**

En application du décret N° 95-635 du 6 mai 1995, le Président de l'Eurométropole de Strasbourg et les maires des communes membres de l'établissement public de coopération intercommunale sont tenus de porter à la connaissance de leur conseil le rapport annuel sur la qualité des services publics de l'eau potable et de l'assainissement.

Le conseil municipal,

Oùï le rapport de Monsieur le Maire,

Après en avoir délibéré,

Prend acte du rapport annuel 2016 sur le prix et la qualité des services publics de l'eau potable et de l'assainissement.

e) **Syndicat mixte Bassin Ehn-Andlau-Scheer**

En application du décret n° 95-635 du 6 mai 1995, les maires des communes membres de l'établissement public de coopération intercommunale sont tenus de porter à la connaissance de leur conseil le rapport annuel sur la qualité des services publics et l'eau potable et de l'assainissement.

Le conseil municipal,

Oùï le rapport de Monsieur le Maire,

Après en avoir délibéré,

Prend acte du rapport annuel 2016

e) **SDEA**

Les maires des communes membres du SDEA sont tenus de porter à la connaissance de leur conseil le rapport d'activité et de développement durable

Le conseil municipal,

Ouï le rapport de Monsieur le Maire,

Après en avoir délibéré,

Prend acte du rapport annuel 2013 – 2015 et perspectives 2016-2018

2. PERSONNEL – régime indemnitaire

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 du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- l'arrêté 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 fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat
- l'arrêté du 21 mai 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 fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat
- l'arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat
- l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat
- 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 délibération en date du 21 février 2017 relative à l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité,

VU l'avis du Comité Technique en date du 17 octobre 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.

La collectivité (ou établissement) 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 :

- Attachés territoriaux
- Rédacteurs,
- Adjoints administratifs,
- ATSEM
- Adjoint territorial du patrimoine
- Adjoint technique territorial
- Agent de maîtrise territorial

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 mensuellement 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 :

L'IFSE est maintenue intégralement en cas de congé de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, de maternité, de paternité, pour adoption, pour accident de service ou encore en cas de 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 du :
 - o Niveau hiérarchique
 - o Nombre de collaborateurs (encadrés)
 - o Type de collaborateurs encadrés
 - o Niveau d'encadrement
 - o Niveau de responsabilité liées aux missions (humaine, financière, juridique)
 - 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 Impact sur l'image de la collectivité
 - o Risque d'agression physique
 - o Risque d'agression verbale
 - o Exposition aux risques de contagion(s)
 - o Risque de blessures
 - o Variabilité des horaires
 - o Horaires décalés
 - o Contraintes météorologiques
 - o Travail posté
 - o Liberté de pose des congés
 - o Obligation d'assister aux instances
 - o Engagement de la responsabilité financière
 - o Engagement de la responsabilité juridique
 - o Actualisation des connaissances

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

<i>GROUPES</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Montants maximums annuels IFSE</i>
A1	- DGS	- Attaché territorial	- 7 029 €
B1	- Agent de gestion administratif	- Rédacteur	- 3 277 €
C1	- Agent de gestion administratif	- Adjoint administratif	- 2 079 €
C1	- Bibliothécaire	- Adjoint territorial du patrimoine	- 2 079 €
C1	- Agent polyvalent responsable de la salle polyvalente	- Adjoint technique territorial	- 2 079 €
C2	- Agent polyvalent du bâtiment	- Adjoint technique territorial	- 1 980 €
C2	- Agent polyvalent du bâtiment	- Agent de maîtrise territorial	- 1 980 €
C2	- ATSEM	- ATSEM	- 1 980 €
C3	- Agent d'entretien	- Adjoint technique territorial	- 1 881 €

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 :

- Expérience dans le domaine d'activité ;
- Expérience dans d'autres domaines ;
- Connaissance de l'environnement ;
- Capacité à exploiter les acquis de l'expérience ;
- Capacité à mobiliser les acquis de formations suivies ;
- Capacité à exercer les activités de la fonction.

GROUPE	<i>Fonctions</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Montants maximums annuels IFSE</i>	<i>Plafond fonction (= 80% du montant maximum annuel de l'IFSE)</i>	<i>Plafond Expertise (= 20% du montant maximum annuel de l'IFSE)</i>
A1	- DGS	- Attaché territorial	- 7 029 €	- 5 623 €	- 1 406 €
B1	- Agent de gestion administratif	- Rédacteur	- 3 277 €	- 2 622 €	- 655 €
C1	- Agent de gestion administratif	- Adjoint administratif	- 2 079 €	- 1 663 €	- 416 €
C1	- Bibliothécaire	- Adjoint territorial du patrimoine	- 2 079 €	- 1 663 €	- 416 €
C1	- Agent polyvalent responsable de la salle polyvalente	- Adjoint technique territorial	- 2 079 €	- 1 663 €	- 416 €
C2	- Agent polyvalent du bâtiment	- Adjoint technique territorial	- 1 980 €	- 1 584 €	- 396 €
C2	- Agent polyvalent du bâtiment	- Agent de maîtrise territorial	- 1 980 €	- 1 584 €	- 396 €
C2	- ATSEM	- ATSEM	- 1 980 €	- 1 584 €	- 396 €
C3	- Agent d'entretien	- Adjoint technique territorial	- 1 881 €	- 1 505 €	- 376 €

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**.

La part liée à la manière de servir sera versée mensuellement.

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 complément indemnitaire est maintenu intégralement en cas de congé de maternité, de paternité ou pour adoption, pour accident de service ou encore en cas de maladie professionnelle.

En revanche, il est suspendu à raison de 1/30^{ème} dès le premier jour d'absence en cas de congé de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée, de grave maladie,

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- *Acquis de l'expérience professionnelle*
- *Qualités relationnelles*
- *Sens du service public*
- *Implication dans les projets du service et sa participation active dans la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel*

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

<i>GROUPES</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Montants maximums annuels complément indemnitaire</i>
<i>A1</i>	- <i>DGS</i>	- <i>Attaché territorial</i>	- <i>16 401 €</i>
<i>B1</i>	- <i>Agent de gestion administratif</i>	- <i>Rédacteur</i>	- <i>7 646 €</i>
<i>C1</i>	- <i>Agent de gestion administratif</i>	- <i>Adjoint administratif</i>	- <i>4 851 €</i>
<i>C1</i>	- <i>Bibliothécaire</i>	- <i>Adjoint territorial du patrimoine</i>	- <i>4 851 €</i>
<i>C1</i>	- <i>Agent polyvalent responsable de la salle polyvalente</i>	- <i>Adjoint technique territorial</i>	- <i>4 851 €</i>
<i>C2</i>	- <i>Agent polyvalent du bâtiment</i>	- <i>Adjoint technique territorial</i>	- <i>4 620 €</i>
<i>C2</i>	- <i>Agent polyvalent du bâtiment</i>	- <i>Agent de maîtrise territorial</i>	- <i>4 620 €</i>
<i>C2</i>	- <i>ATSEM</i>	- <i>ATSEM</i>	- <i>4 620 €</i>
<i>C3</i>	- <i>Agent d'entretien</i>	- <i>Adjoint technique territorial</i>	- <i>4 389 €</i>

DECIDE

- D'annuler et de remplacer la délibération en date du 21 février 2017 relative à l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité ;
- D'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- D'instaurer le complément indemnitaire dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du 1^{er} novembre 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 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 prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.

PJ : Annexe 1 – Répartition des emplois par groupes de fonctions

Annexe 2 – Indicateurs pour apprécier l'engagement professionnel et la manière de servir

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

	Indicateur	échelle d'évaluation				
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	niveau hiérarchique	DGS	Directeur	Chef de service	Chef d'équipe	Agents d'exécution
	10	10	8	5	3	1
	Nbr de collaborateurs (encadrés directement)	0	1 à 5	6 à 10	11 à 20	21 à 50
	5	0	2	3	4	5
	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
	5	5	3	2	1	0
	Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	Déterminant	Fort	Modéré	Faible	
	5	5	3	2	1	
Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Déterminant	Partagé	Faible			
5	5	2	1			
délégation de signature	OUI	NON				
1	1	0				
	35					S/s Total
Technicité, expertise, expérience, qualifications	Indicateur	échelle d'évaluation				
	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			
4	1	3	4			
Influence/motivation d'autrui	Forte	Faible				
3	3	1				
Rareté de l'expertise	Oui	non				
1	1	0				
	27					S/s Total
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>	Indicateur	échelle d'évaluation				
	Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)	Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Prestataires extérieurs	
	8	2	2	2	2	
	impact sur l'image de la collectivité	immédiat	différé			
	5	5	1			
	risque d'agression physique	faible	modéré	élevé		
	3	1	2	3		
	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		
	8	8	5	1		
	variabilité des horaires	fréquente	ponctuelle	rare		
	5	5	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			
3	3	0				
liberté pose congés	encadrée	restreinte	imposée			
3	0	1	3			
obligation d'assister aux instances	rare	ponctuelle	récurrente			
4	0	2	4			
engagement de la responsabilité financière	élevé	modéré	faible	sans		
4	4	2	1	0		
engagement de la responsabilité juridique	élevé	modéré	faible	sans		
4	4	2	1	0		
Actualisation des connaissances	indispensable	nécessaire	encouragée			
5	5	3	1			
	68					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
	15	1	2	5	10	15
	Expérience dans d'autres domaines	faible	diversifiée	diversifiée avec compétences transférables		
	5	1	3	5		
	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
	10	2	3	5	10	0
	Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies	notions	opérationnel	maîtrise	expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	non évaluable
	10	2	3	5	10	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	1	-10	-25	0
	50					

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

- A. Acquis de l'expérience professionnelle
- Réalisation des objectifs
 - Compétences professionnelles
 - Résultats professionnels
- B. Qualités relationnelles
- Niveau relationnel
 - Capacité à travailler en équipe
 - Respect de l'organisation collective du travail
- C. Sens du service public
- Disponibilité
 - Adaptabilité
 - Loyauté
- D. Implication dans les projets du service et sa participation active dans la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel
- Transversalité
 - Force de proposition
 - Procéder en mode projet
- E. Présentéisme
- De 215 jours à 219 jours ouvrés travaillés
 - De 209 jours à 214 jours ouvrés travaillés
 - Inférieur ou égal à 208 jours ouvrés travaillés

Acquis de l'expérience professionnelle (cumulatif)	
Réalisation des objectifs	Points .../ 10
Compétences professionnelles	Points .../ 5
Résultats professionnels	Points .../ 5
Qualités relationnelles (cumulatif)	
Niveau relationnel	Points .../ 5
Capacité à travailler en équipe	Points .../ 10
Respect de l'organisation collective du travail	Points .../ 5
Sens du service public (cumulatif)	
Disponibilité	Points .../ 10
Adaptabilité	Points .../ 5
Loyauté	Points .../ 5
Implication dans les projets du service et sa participation active dans la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel (cumulatif)	
Transversalité	Points .../ 5
Force de proposition	Points .../ 10
Procéder en mode projet	Points .../ 5
Présentéisme (sélectif)	
De 215 jours à 219 jours ouvrés travaillés	Points 20/ 20
De 209 jours à 214 jours ouvrés travaillés	Points 10 / 10
Inférieur ou égal à 208 jours ouvrés travaillés	Points 0 / 0

Barème sur les 4 premiers indicateurs (80 points possibles)	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	2 points
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	5 points
Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	5 / 10 points

Montants versés pour le complément indemnitaire
0 à 45 points : De 0 € à 2 000 €
46 à 60 points : De 2 001 € à 3 000 €
61 à 75 points : De 3 001 € à 6 000 €
76 à 100 points : De 6 001 € à 16 401 €

3. EMS programme Voirie 2018

Le Conseil Municipal

Vu la loi N° 99-586 du 12 juillet 1999 relative au renforcement et à la simplification de la coopération intercommunale

Vu l'article 5211.57 du Code Général des Collectivités Territoriales

Ouï le rapport de Monsieur le Maire

Après en avoir délibéré,

Approuve les opérations de la Direction des Projets sur l'Espace Public concernant l'exécution des projets de voirie et équipements (signalisation statique et dynamique), d'eau, d'assainissement sur l'espace public Strasbourg et Communes de l'Eurométropole pour l'année 2018

Pour Lipsheim - Etudes

Opération	2017LIP4802		LIPSHEIM		ETUDES		1	
Site projet	Rue de l'Eglise							
tronçon/tranche	1/1	<i>Début</i>	COMPLET		<i>Fin</i>	COMPLET		
Mt total prévisionnel	60 000 €		<i>MOE</i>	Externe	<i>AMO</i>	non		
							TTC	
Eau	Etat entretien réseau	Conduite branchement	Pose		Trx en tranchée ouverte	Type marché	MAPA	6000€
					Total délibéré EMS :		6000€	

Approuve le projet de délibération du Conseil de Communauté concernant l'exécution des projets de voirie et équipements (signalisation statique et dynamique), d'eau, d'assainissement sur l'espace public Strasbourg et Communes de l'Eurométropole de Strasbourg pour l'année 2018

Par

18 voix pour

0 voix contre

0 abstention

4. Budget Supplémentaire 2017

Vu le Code Général des Collectivités,

Vu la loi n° 82-213 du 2 mars 1982,

Vu la délibération du conseil municipal du 20 décembre 2016 approuvant le budget primitif 2017

Vu la délibération du conseil municipal du 21 mars 2017 approuvant le compte administratif 2016,

Vu l'ensemble des délibérations portant virement des crédits et ouverture de compte depuis le vote du budget primitif,

Le Maire expose à l'assemblée les conditions d'élaboration du budget supplémentaire et la répartition des crédits permettant de faire face, dans les meilleures conditions, aux opérations financières et comptables de la fin d'exercice.

Après avis de la commission des finances,

Ayant entendu l'exposé de son rapporteur,

Après en avoir délibéré,

Le conseil municipal,

Adopte le budget supplémentaire de l'exercice 2017 arrêté comme suit :

Dépenses

de fonctionnement	756 067.42 €
d'investissement	56 000.00 €

Recettes

de fonctionnement	756 067.42 €
d'investissement	56 000.00 €

(voir document annexe, transmis à la Préfecture)

Par

18 voix pour

0 voix contre

0 abstention

Laila BAHY rejoint la séance et participe au conseil municipal

5. CM – création de Commissions

Vu le Code général des collectivités territoriales permettant au conseil municipal de former des commissions chargées d'étudier les questions soumises au conseil municipal, soit par l'administration, soit à l'initiative de l'un de ses membres ;

Vu la délibération du conseil municipal en date du 15 avril 2014 instituant les différentes commissions de travail
Considérant au vu des différents changements au sein du CM et la nécessité de réorganiser les commissions

Ayant entendu l'exposé de son rapporteur,

Après en avoir délibéré,

Le conseil municipal,

Décide, après élection, de fixer la composition des commissions municipales comme suit :

Finances

Cette commission sera traitée en Commission plénière

Urbanisme – PLU – Permis de construire

- Jean Pierre RAYNAUD, adjoint
- Éric FINCK
- Jean-Charles BUFFENOIR
- Daniel HIPPE
- Jean Claude SOULE

Périscolaire – RAM – Petite enfance

- Isabelle REHM, adjoint
- Laïla BAHY
- Géraldine SUPPER
- Gisèle KAERLE
- Daniel ZIARKOWSKI

Voirie – Eclairage – Chemins ruraux – Assainissement

- François FISCHER, adjoint
- Gérard MULLER
- Jean-Charles BUFFENOIR

Ecole – Jeunesse – CMJ

- Catherine OTT, adjoint
- Géraldine SUPPER
- Christine CATALI
- Séverine ZIMMERMANN
- Sandra LOBSTEIN
- Jean HOLTZMANN

Associations – Sports – Événementiel

- Armando CUTONE, adjoint
- Daniel ZIARKOWSKI
- Géraldine SUPPER
- Sandra LOBSTEIN
- Laïla BAHY

Bâtiments communaux

- Jean-Pierre RAYNAUD, adjoint
- Daniel HIPP
- Christine CATALLI
- Sandra LOBSTEIN

Communication

- René SCHAAL, maire
- Eric FINCK
- Séverine ZIMMERMANN
- Christine CATALLI

Fleurissement

- François FISCHER, adjoint
- Séverine ZIMMERMANN
- Christine CATALLI
- Sandra LOBSTEIN
- Eric FINCK

Aînés

- Isabelle REHM, adjoint
- Christine CATALLI
- Sandra LOBSTEIN
- Jean HOLTZMANN

Environnement

- François FISCHER, adjoint
- Eric FINCK.
- Severine ZIMMERMANN
- Christine CATALLI
- Jean-Claude SOULE

Appels d'offres

- René SCHAAL, maire

Titulaires

- Daniel ZIARKOWSKI
- Gérard MULLER
- Jean-Charles BUFFENOIR

Suppléants

- Eric FINCK
- Jean-Pierre RAYNAUD
- Séverine ZIMMERMANN

Commission électorale

- René SCHAAL
- Géraldine SUPPER
- Sandra LOBSTEIN
- Catherine OTT
- Séverine ZIMMERMANN
- Christine CATALLI

L'adjoint délégué aura la charge de conseiller, de superviser et de réunir cette commission à son initiative ou à la demande des membres de ladite commission. Le Maire et les adjoints sont membres de droit de toutes les commissions.

Par

- 19 voix pour
- 0 voix contre
- 0 abstention