



28 mai

**N° 3**

**2018**

**Sommaire :**

- N°2018-3-031 ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE ORDINAIRE DU 9 AVRIL 2018
- N°2018-3-032 LOTISSEMENT BIRKENWALD – VALIDATION DU REGLEMENT DE LOTISSEMENT, DU CAHIER DES CHARGES ET DES CONDITIONS DE VENTE
- N°2018-3-033 LOTISSEMENT BIRKENWALD – DETERMINATION DU PRIX DE VENTE DE L'ARE
- N°2018-3-034 LOTISSEMENT BIRKENWALD – DENOMINATION DE VOIRIE
- N°2018-3-035 PRESTATION DE POSE DES 194 LUMINAIRES LED – ATTRIBUTION DU MARCHÉ
- N°2018-3-036 LOTISSEMENT BIRKENWALD – MISSION ASSISTANCE ET SUIVI DES PROJETS DE CONSTRUCTION – ATTRIBUTION DU MARCHÉ
- N°2018-3-037 TABLEAU DES EFFECTIFS – MODIFICATION
- N°2018-3-038 REGIME INDEMNITAIRE – MODIFICATION DU RIFSEEP
- N°2018-3-039 REGIME INDEMNITAIRE – SERVICE POLICE MUNICIPALE
- N°2018-3-040 DETERMINATION DES HORAIRES DE FONCTIONNEMENT DES SERVICES PERISCOLAIRES A LA RENTREE 2018
- N°2018-3-041 SUBVENTION D'INVESTISSEMENT – ASSOCIATION LA CONCORDE 1913
- N°2018-3-042 SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT AAPPMA – PECHE INTER SOCIETE DU 16 JUIN 2018
- N°2018-3-043 ADHESION AU GROUPEMENT DE COMMANDE POUR LA RELIURE D'ACTES ADMINISTRATIFS ET DE L'ETAT CIVIL – CDG67
- N°2018-3-044 DESIGNATION D'UN CORRESPONDANT EN LIEN AVEC LE COMITE DU SOUVENIR FRANÇAIS
- N°2018-3-045 LOTISSEMENT BIRKENWALD – CONVENTION POUR LE RACCORDEMENT AU RESEAU CABLE TRES HAUT DEBIT - AUTORISATION DE SIGNATURE

A la demande de Monsieur le Maire,

Observation d'une minute de silence à la mémoire de Monsieur Albert GLEIM,  
Conseiller Municipal de 1983 à 1989, puis Adjoint au Maire de 1989 à 1995.

Département  
du BAS-RHIN

COMMUNE de DUTTLENHEIM

Arrondissement  
de MOLSHEIM

Extrait du procès-verbal  
des délibérations du Conseil Municipal



Séance du 28 mai 2018 – Séance ordinaire  
Convocation du 22 mai 2018  
Sous la présidence de M. Jean-Luc RUCH, Maire

Présents : Mmes & MM. les Adjoints

Nombre des  
conseillers  
élus : 23

WEBER Jean-Marc - SPIELMANN Florence - WENGER Bernadette –  
WEICKERT Jean-Luc

Conseillers en  
fonction :  
23

Mmes & MM. les Conseillers Municipaux :

GOEPP Christian - HUBER Cathie - DENNY Nathalie - HANSER Eddie -  
HELPER Valérie - ROUYER Christophe - SCHILLINGER Marion -  
GEISTEL Anne (*arrivée au point 4*) - TESTEVUIDE Jean-Louis -  
DENISTY Alexandre - KNEY Chantal -

Conseillers  
présents :  
15

*puis 16 à partir du point  
4*

Conseillers  
présents ou  
représentés  
22

*puis 23 à partir du point  
4*

Procurations : M. BUREL Christophe a donné pouvoir à M. RUCH Jean-Luc  
Mme BLEGER Anne a donné pouvoir à M. ROUYER Christophe  
Mme KESSLER Johanna a donné pouvoir à Mme WENGER Bernadette  
Mme ARBOGAST Christelle a donné pouvoir à Mme SPIELMANN Florence  
M. BUCHMANN Philippe a donné pouvoir à M. WEBER Jean-Marc  
M. SCHAEFFER Thomas a donné pouvoir à M. TESTEVUIDE Jean-Louis  
Mme FENGER-HOFFMANN Sylvia a donné pouvoir à M. DENISTY Alexandre

Absents excusés :

Absents non excusés :

Le Maire constate que le quorum est atteint à l'ouverture de la séance, l'assemblée peut donc valablement délibérer.

**N°2018-3-031 ADOPTION DU PROCES VERBAL DE LA SEANCE DU 9 AVRIL 2018**

**VOTE A MAIN LEVEE:**

3 ABSTENTION (*GOEPP Christian – HUBER Cathie – KNEY Chantal*)  
19 POUR  
0 CONTRE

-----  
**LE CONSEIL MUNICIPAL,**

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L2121-23 et R 2121-9 ;

**Vu** l'article 14 du Règlement Intérieur ;

Après en avoir délibéré,

**APPROUVE**

le procès-verbal des délibérations adoptées en séance ordinaire du 9 avril 2018.

---

**N°2018-3-032      LOTISSEMENT BIRKENWALD – VALIDATION DU REGLEMENT DE LOTISSEMENT, DU CAHIER DES CHARGES ET DES CONDITIONS DE VENTE**

**VOTE A MAIN LEVEE:**

0 ABSTENTION  
22 POUR  
0 CONTRE

-----  
**LE CONSEIL MUNICIPAL,**

- Vu** la délibération du Conseil Municipal n°2015-7-081 du 2 novembre 2015 portant autorisation de dépôt du permis d'aménager et du dossier loi sur l'eau ;
- Vu** le permis d'aménager PA 067 112 15 R0002 du lotissement le Birkenwald signé le 4 juillet 2016 ;
- Vu** la délibération du Conseil Municipal n°2018-1-010 du 19 février 2018 portant avis sur l'enquête publique sur la demande d'autorisation environnementale présentée par la commune de Duttlenheim pour le projet de réalisation du lotissement communal « Birkenwald » ;
- Vu** l'arrêté préfectorale du 3 mai 2018 portant autorisation environnementale au titre des articles L. 181-1 et suivants du Code de l'Environnement, en application de l'ordonnance n°2017-80 du 26 janvier 2017 ;

**Considérant** la lecture détaillée des projets de règlement du lotissement et du cahier des charges et conditions de vente réalisée en Commission Réunie du 14 mai 2018 ;

Après en avoir délibéré,

**1° APPROUVE**

- le règlement du lotissement « Birkenwald » annexé à la présente délibération ;
- le cahier des charges et conditions de vente de ce lotissement annexés à la présente délibération.

**2° PREND**

l'engagement de transférer dans le domaine public communal les voiries, mobiliers urbains et VRD ;

**3° AUTORISE**

le Maire ou son adjoint délégué à signer ces documents dans le cadre de la vente des lots.

---

**N°2018-3-033      LOTISSEMENT BIRKENWALD – DETERMINATION DU PRIX DE VENTE A L'ARE**

0 ABSTENTION  
22 POUR  
0 CONTRE

-----  
**LE CONSEIL MUNICIPAL,**

- Vu** la délibération du Conseil Municipal n°2015-7-081 du 2 novembre 2015 portant autorisation de dépôt du permis d'aménager et du dossier loi sur l'eau ;
- Vu** le permis d'aménager PA 067 112 15 R0002 du lotissement le Birkenwald signé le 4 juillet 2016 ;
- Vu** la délibération du Conseil Municipal n°2018-1-010 du 19 février 2018 portant avis sur l'enquête publique sur la demande d'autorisation environnementale présentée par la commune de Duttlenheim pour le projet de réalisation du lotissement communal « Birkenwald » ;

**Vu** l'arrêté préfectorale du 3 mai 2018 portant autorisation environnementale au titre des articles L. 181-1 et suivants du Code de l'Environnement, en application de l'ordonnance n°2017-80 du 26 janvier 2017 ;

**Considérant** qu'il convient de déterminer le prix de vente TTC à l'are des 49 parcelles ;

**Sur proposition** de la Commission Réunie du 14 mai 2018 ;

Après en avoir délibéré,

#### 1° FIXE

le prix de vente à l'are **Toute Taxe Comprise** pour l'ensemble des 49 parcelles à 20 000,00 € ;

#### 2° AUTORISE

le Maire ou son adjoint délégué à signer toutes pièces relatives à la préparation des actes de vente ;

---

#### **N°2018-3-034** **LOTISSEMENT BIRKENWALD – DENOMINATION DE VOIRIE**

**VOTE A MAIN LEVEE:** (arrivée de Anne GEISTEL)

0 ABSTENTION

23 POUR

0 CONTRE

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment son article L2541-12-7°;

**Vu** le Code de la Voirie Routière et notamment ses articles L141-1 et suivants, R141-1 et suivants ;

**Vu** la délibération du Conseil Municipal n°2015-7-081 du 2 novembre 2015 portant autorisation de dépôt du permis d'aménager et du dossier loi sur l'eau ;

**Vu** le permis d'aménager PA 067 112 15 R0002 du lotissement le Birkenwald signé le 4 juillet 2016 ;

**Vu** la délibération du Conseil Municipal n°2018-1-010 du 19 février 2018 portant avis sur l'enquête publique sur la demande d'autorisation environnementale présentée par la commune de Duttlenheim pour le projet de réalisation du lotissement communal « Birkenwald » ;

**Vu** l'arrêté préfectorale du 3 mai 2018 portant autorisation environnementale au titre des articles L. 181-1 et suivants du Code de l'Environnement, en application de l'ordonnance n°2017-80 du 26 janvier 2017 ;

**Considérant** qu'il convient de dénommer la voirie du Lotissement Birkenwald d'une longueur de 670 mètres, cette dernière étant ensuite intégrée au domaine public communal ;

**Sur proposition** de la Commission Réunie du 14 mai 2018 ;

Après en avoir délibéré,

#### 1° DECIDE

de dénommer la voie rue Béatrice HESS ;

#### 2° CHARGE

Le Maire ou son adjoint délégué à contacter Madame Béatrice HESS par courrier, pour recueillir son accord définitif ;

---

**N°2018-3-035 PRESTATION DE POSE DES 194 LUMINAIRES LED – ATTRIBUTION DU MARCHÉ****VOTE A MAIN LEVEE:**

1 ABSTENTION (*FENGER-HOFFMANN Sylvia n'a pas pris part au vote, étant employée de la société retenue*)  
22 POUR  
0 CONTRE

-----  
**LE CONSEIL MUNICIPAL,**

- Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales et plus précisément son article L. 2122-22-4 ;
- Vu** le Code des Marchés Publics et notamment ses articles 26 et 28 ;
- Vu** la délibération n°2014-3-007 du 7 avril 2014 portant mise en œuvre des délégations du Conseil Municipal au Maire – application de l'article L 2122-22 du Code Général des Collectivités territoriales ;
- Vu** les rapports d'analyse des offres ;
- Vu** les crédits inscrits au budget 2018 ;
- Vu** le procès-verbal de proposition d'attribution du groupe de travail de la commande publique du 28 mai 2018 ainsi que les explications techniques apportées en séance ;

Après en avoir délibéré,

**1° DECIDE**

de retenir, conformément au règlement de consultation, l'offre économique et techniquement la mieux disante concernant l'attribution de cette prestation :

Entreprise SPIE 67411 ILLKIRCH pour un montant total TTC de 27 036 €.

**2° AUTORISE**

Monsieur le Maire ou son adjoint délégué à signer tous les documents relatifs à ce marché.

---

**N°2018-3-036 LOTISSEMENT BIRKENWALD – MISSION ASSISTANCE ET SUIVI DES PROJETS DE CONSTRUCTION – ATTRIBUTION DU MARCHÉ****VOTE A MAIN LEVEE:**

0 ABSTENTION  
23 POUR  
0 CONTRE

-----  
**LE CONSEIL MUNICIPAL,**

- Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales et plus précisément son article L. 2122-22-4 ;
- Vu** le Code des Marchés Publics et notamment ses articles 26 et 28 ;
- Vu** la délibération n°2014-3-007 du 7 avril 2014 portant mise en œuvre des délégations du Conseil Municipal au Maire – application de l'article L 2122-22 du Code Général des Collectivités territoriales ;
- Vu** les rapports d'analyse des offres ;
- Vu** les crédits inscrits au budget 2018 ;
- Vu** le procès-verbal de proposition d'attribution du groupe de travail de la commande publique du 28 mai 2018 ainsi que les explications techniques apportées en séance ;

Après en avoir délibéré,

**1° DECIDE**

de retenir, conformément au règlement de consultation, l'offre économique et techniquement la mieux disante concernant l'attribution de cette prestation :

Etude et Concept 67200 STRASBOURG pour un montant total TTC de 34 692 €.

**2° AUTORISE**

Monsieur le Maire ou son adjoint délégué à signer tous les documents relatifs à ce marché.

---

**N°2018-3-037      TABLEAU DES EFFECTIFS - MODIFICATION****VOTE A MAIN LEVEE:**

0 ABSTENTION

23 POUR

0 CONTRE

-----  
**LE CONSEIL MUNICIPAL,**

- Vu** la loi n°82-213 du 2 mars 1982 relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions ;
- Vu** la loi n°83/634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- Vu** la loi n°83-54 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, notamment son article 3,1 ;
- Vu** la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- Vu** la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment ses articles 79 et 80 ;
- Vu** le décret n°85-1229 du 20 novembre 1985 modifié, relatif aux conditions générales de recrutement des agents de la fonction publique territoriale ;
- Vu** le décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée relatif aux agents non titulaires ;
- Vu** le décret n°91-298 du 20/03/1991 modifié portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés sur des emplois permanents à temps non complet ;
- Vu** la délibération du Conseil Municipal n°2018-3-031 du 10 avril 2018 approuvant le tableau des effectifs 2017 – Budget Primitif 2018;

**Considérant** les besoins saisonniers des mois de juin, juillet et août 2018;

**Considérant** que le tableau des effectifs doit obéir au principe de sincérité ;

Après en avoir délibéré,

**1° DECIDE**

dans le cadre des besoins saisonniers de créer 3 postes d'adjoint technique territorial non titulaire à 35h pour la période du 25 juin au 26 août 2018,

**2° PRECISE**

que les crédits budgétaires sont prévus au budget primitif 2018

---

**N°2018-3-038      REGIME INDEMNITAIRE – MODIFICATION DU RIFSEEP****VOTE A MAIN LEVEE:**

0 ABSTENTION

23 POUR

0 CONTRE

-----  
**LE CONSEIL MUNICIPAL,**

- 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** le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;
- Vu** le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;
- Vu** la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise, et de l'engagement professionnel ;
- 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 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 ;
- Vu** 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 ;
- Vu** l'arrêté du 20 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 ;
- Vu** 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 fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;
- Vu** 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 ;

- Vu** l'avis du Comité Technique en date du 21 novembre 2016, 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;
- Vu** la délibération du Conseil Municipal n°2016-8-079 du 12 décembre 2016 portant adoption du nouveau régime indemnitaire – RIFSEEP ;
- Vu** le décret du 27 décembre 2016, entré en vigueur le 30 décembre 2016 visant à aménager le calendrier pour la mise en œuvre du RIFSEEP, précisant notamment que la filière culturelle et technique est à présent concernée par ce dispositif ;
- Vu** la délibération du Conseil Municipal n°2017-1-009 du 27 février 2017 portant modification du périmètre des bénéficiaires du RIFSEEP ;
- Vu** l'avis du Comité Technique en date du 15 mai 2018 ;

**Considérant** qu'il y a lieu de compléter la liste des bénéficiaires comme suit en tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

**Considérant** qu'il convient d'apporter des précisions pour le calcul de la part fonctionnelle de l'IFSE et du CIA,

Après en avoir délibéré,

#### **1° DECIDE**

de compléter le dispositif de la « modulation selon l'absentéisme » pour les indemnités suivantes :

A. IFSE : part fonctionnelle

En mentionnant que :

La période de référence pour les agents quittant la collectivité (mutation, retraite,...) ou prenant une disponibilité s'étend de l'année civile N-1, jusqu'au jour du départ de l'agent en année N.

B. CIA : part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir

En mentionnant que :

La période de référence pour les agents quittant la collectivité (mutation, retraite,...) ou prenant une disponibilité s'étend du 1<sup>er</sup> juin de l'année N-1, jusqu'au jour de départ de l'agent en année N.

C.

Si cette période de référence est inférieure à 12 mois, le nombre de jour d'absence déclenchant la modulation est à proratiser en conséquence.

Exemple : période de référence de 6 mois, abattement de 50 % de la prime CIA pour un nombre de jour d'absence de 8 à 22,5 jours.

#### **2° PRECISE**

que suite au départ d'un agent de la collectivité (mutation, retraite, ...) ou prenant une disponibilité, le versement des primes annuelles (CIA, ...) pourra intervenir dès le départ de l'agent.

#### **3° DIT**

que l'ensemble des modifications sont à mettre en pratique pour le versement des primes des régimes indemnitaires dès l'année 2018.

#### **4° FIXE EN CONSEQUENCE LE RIFSEEP DE LA MANIERE SUIVANTE**

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** liées aux fonctions exercées par l'agent et à son expérience professionnelle (IFSE) ;
- 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 ;
- favoriser la motivation et diminuer l'absentéisme ;

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles explicitement cumulables (avantages collectivement acquis, prime de responsabilité, indemnité forfaitaire complémentaires pour élections,...).

#### BENEFICIAIRES

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

- Directeur Général des Services
- Attaché,
- Rédacteur,
- Technicien,
- animateur
- Adjoint administratif,
- ATSEM,
- Adjoint d'animation,
- Adjoint territorial du patrimoine,
- Adjoints techniques territoriaux,
- Agents de maîtrise territoriaux.

Le cas échéant, le RIFSEEP pourra être versé aux agents contractuels de droit public nommés sur un contrat d'une durée minimum cumulée de 3 mois au cours des 12 derniers mois. 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 à hauteur du TBI en novembre de chaque année, le solde mensuellement réparti sur les 12 mois de l'année sur la base du montant annuel individuel attribué.

Suite au départ d'un agent de la collectivité (mutation, retraite, ...) ou prenant une disponibilité, le versement de la prime pourra intervenir dès le départ de l'agent.

La période de référence s'étendra de l'année civile N-1, jusqu'au jour du départ de l'agent en année N.

Le montant de l'IFSE 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 trois 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 montant de la part fonctionnelle sera réduit dans les proportions suivantes en fonction du nombre de jours d'absence (hors absences pour congé de maternité/paternité/adoption, congé maladie suite à un accident de travail et maladie professionnelle) sur la période de référence (année civile N-1), avec application d'une pondération de 0,50 :

- De 30% du 16<sup>ème</sup> au 45<sup>ème</sup> jour d'absence
- De 50% du 46<sup>ème</sup> au 90<sup>ème</sup> jour d'absence
- De 70% au-delà du 90<sup>ème</sup> jour d'absence

Remarque : cette règle de réduction ne s'applique pas si pendant les 2 années précédentes (N-2 et N-3) l'agent a été présent sans discontinuité (hors absences pour congé de maternité/paternité/adoption, congé maladie suite à un accident de travail et maladie professionnelle).

Le montant de la part fonctionnelle sera réduit de 30% au-delà du 60<sup>ème</sup> jour d'absence pour maladie suite à un accident du travail ou maladie professionnelle.

**Exemple 1 :** absence cumulée de 20 jours de maladie ordinaire année N-1 avec un montant de prime annuel de 3000 euros :  
Application du coefficient : 3000 euros X 30% = 900 euros  
Application de la pondération de 0,50, soit 900 euros x 0,50 = 450 euros  
Prime annuelle à verser année N : 3000-450 = 2550 euros

**Exemple 2 :** absence cumulée de 50 jours de maladie ordinaire année N-1 avec un montant de prime annuel de 3000 euros :  
Application du coefficient : 3000 euros X 50% = 1500 euros  
Application de la pondération de 0,50, soit 1500 euros x 0,50 = 750 euros  
Prime annuelle à verser année N : 3000-750 = 2250 euros

**Exemple 3 :** absence cumulée de 120 jours de maladie ordinaire année N-1 avec un montant de prime annuel de 3000 euros :  
Application du coefficient : 3000 euros X 70% = 2100 euros  
Application de la pondération de 0,50, soit 2100 euros x 0,50 = 1050 euros  
Prime annuelle à verser année N : 3000-1050 = 1950 euros

**Exemple 4 :** absence cumulée de 180 jours de maladie professionnelle année N-1 avec un montant de prime annuel de 3000 euros :  
Application du coefficient : 3000 euros X 30% = 900 euros  
Application de la pondération de 0,50, soit 900 euros x 0,50 = 450 euros  
Prime annuelle à verser année N : 3000-450 = 2550 euros

Si la période de référence est inférieure à 12 mois, le nombre de jour d'absence déclenchant la modulation est à proratiser en conséquence.

#### 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,
  - o Type de collaborateurs encadrés,
  - o Niveau d'encadrement,
  - o Niveau de responsabilité 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 Exposition aux risques de contagion(s),
  - o Risque de blessure,
  - o Itinérance / déplacements,
  - o Variabilité des horaires,
  - o Horaires décalés,
  - o Contraintes météorologiques,
  - o Travail posté,
  - o Liberté pose congés,
  - o Obligation d'assister aux instances,
  - o Engagement de la responsabilité financière,
  - o Engagement de la responsabilité juridique,
  - o Zone d'affection,
  - o Actualisation des connaissances.
- Valorisation contextuelle :
- o Gestion des projets,
  - o Tutorat,
  - o Référent formateur.

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 annuels
A2	Ex : Directeur Général des Services	Attaché Directeur Général des Services	32 130 €
B1	Ex : Responsable Services Techniques	Technicien	17 480 €
B2	Ex : Référent RH / Compta / Animateur	Rédacteur / Animateur	16 015 €
C1	Ex : Agent encadrant animation Agent administratif référent Agent technique référent Agent de maîtrise	Adjoint administratif ATSEM Adjoint d'animation Adjoint technique Adjoint du patrimoine Agent de maîtrise	11 340 €
C2	Ex : Agent d'animation ATSEM Agent technique polyvalent Agent de bibliothèque		10 800 €

Tableau mis en forme

Tableau mis en forme

Les 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 différent et sont inférieurs de 30 % 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 (voir annexe 1) :

- 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 LIÉE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIÈRE DE SERVIR**

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

La part liée à la manière de servir sera versée selon la périodicité suivante : annuellement en juin.

Suite au départ d'un agent de la collectivité (mutation, retraite, ...) ou prenant une disponibilité, le versement de la prime pourra intervenir dès le départ de l'agent.

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 montant du CIA sera réduit dans les proportions suivantes en fonction du nombre de jours d'absence (hors absences pour congé de maternité/paternité/adoption) sur la période de référence (du 1<sup>er</sup> juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N) :

→ De 50% du 16<sup>ème</sup> au 45<sup>ème</sup> jour d'absence

→ De 100% au-delà du 45<sup>ème</sup> jour d'absence

Remarque : cette règle de réduction ne s'applique pas si pendant les 2 années précédentes (du 1<sup>er</sup> juin de l'année N-3 au 31 mai de l'année N-1) l'agent a été présent sans discontinuité (hors absences pour congé de maternité/paternité/adoption).

Si la période de référence est inférieure à 12 mois, le nombre de jour d'absence déclenchant la modulation est à proratiser en conséquence.

*Exemple : période de référence de 6 mois, abattement de 50 % de la prime CIA pour un nombre de jour d'absence de 8 à 22,5 jours.*

La période de référence pour les agents quittant la collectivité (mutation, retraite,..) ou prenant une disponibilité s'étend du 1<sup>er</sup> juin de l'année N-1, jusqu'au jour de départ de l'agent en année N.

Le montant du CIA ainsi retenu sera redistribué aux agents n'ayant pas fait l'objet d'une réduction pour jour d'absence durant la période de référence, par parts égales pour les agents exerçants à temps complet et au prorata de la durée effective pour les agents à temps non complet ou temps partiel.

Exemple : effectif total de 30 agents, 5 agents absents sur la période de référence soit non versement de 2000 euros de CIA  
CIA à reverser aux 25 agents n'ayant pas été absents, soit 80 euros par agent

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.

Les conditions de versement du CIA sont déterminées en fonction des critères ci-dessus ainsi que de l'appréciation souveraine de l'autorité territoriale, l'attribution du CIA pourra donc être révisée à la baisse voire suspendue au vu des conditions individuelles d'exercice des fonctions, lorsque la contribution individuelle apportée par un agent à la réalisation de ses tâches n'est pas satisfaisante.

En considération de 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
A2	Ex : Directeur Général des Services	Attaché Directeur Général des Services	5 670 €
B1	Ex : Responsable Services Techniques	Technicien	2 380 €
B2	Ex : Référent RH / Compta / Animateur	Rédacteur / Animateur	2 185 €
C1	Ex : Agent encadrant animation Agent administratif référent Agent technique référent Agent de maîtrise	Adjoint administratif ATSEM Adjoint d'animation Adjoint technique	1 260 €
C2	Ex : Agent d'animation ATSEM Agent technique polyvalent Agent de bibliothèque	Adjoint du patrimoine Agent de maîtrise	1 200 €

Tableau mis en forme

Tableau mis en forme

Les 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 et sont inférieurs de 30 % aux montants plafonds des agents non logés.

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

Annexe 2 – Grille des sous-indicateurs pour apprécier l'engagement professionnel et la manière de servir

**Annexe 1 : Grille de répartition d****Les emplois de la collectivité par groupes de fonctions (permet de définir le montant de l'IFSE)**

	Indicateur	échelle 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	Chef d'équipe	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			
S/s total maximal :	25				S/s Total	

	Indicateur	échelle d'évaluation				
Technicité, expertise, expérience, qualifications	Connaissance requise	maîtrise	expertise	modérées	faibles	
		4	3	4	2	1
	Technicité / niveau de difficulté	Exécution	Conseil/interprétation	Arbitrage/décision		
		5	1	3	5	
	champ d'application	monométier/monosectoriel	Polymétier/polysectoriel/diversité domaines de Cptc	polymétier		
		4	1	4	2	
	diplôme	I Doctorat/ingénieur	II master	III bac+2	IV bac	V cap/bep
		5	5	4	3	2
	certification	OUI	NON			
		1	1	0		
autonomie	restreinte	encadrée	large			
	5	1	3	5		
Influence/motivation d'autrui	Forte	Faible	modérée			
	3	3	1	2		
Rareté de l'expertise	Oui	non				
	1	1	0			
S/s total maximal :	28				S/s Total	

	Indicateur	échelle d'évaluation				
	Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)	Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Agents	Prestataires extérieurs
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	5	1	1	1	1	1
	contact avec publics difficiles	oui	non	occasionnel		
	3	3	0	1		
	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	faible	rare	sans
	5	5	3	2	1	0
	variabilité des horaires	fréquente	ponctuelle	rare		
	7	7	3	1		
	horaires décalés	régulier	ponctuel	non concerné	occasionnel	
	5	5	2	0	1	
	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	contrainte particulière			
3	3	1	0			
Actualisation des connaissances	indispensable	nécessaire	encouragée			
3	3	2	1			
S/s total maximal :	72				S/s Total	

	Indicateur	échelle d'évaluation		
	Gestion de projets	chef projet	membre équipe projet	contributeur ponctuel
Valorisation contextuelle	3	3	2	1
	Tutorat	Oui	Non	
	1	1	0	
	Référent formateur	Oui	Non	
1	1	0		
S/s total maximal :	5			S/s Total
				TOTAL



	Indicateur	échelle d'évaluation				
		moins de 1 an	1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 10 ans	> 10 ans
<b>Prise en compte de l'expérience professionnelle</b> (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					
	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	Expérience dans d'autres domaines	faible	diversifiée	diversifiée avec compétences transférables		
	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>		
	Connaissance de l'environnement de travail	basique	courant	approfondi	non évaluable	
	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience				(transmission des savoirs et formulation de propositions)	non évaluable
	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
	Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies				(transmission des savoirs et formulation de propositions)	non évaluable
	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
Capacité à exercer les activités de la fonction	supérieur aux attentes	conforme aux attentes	inférieur aux attentes	très inférieur aux attentes	non évaluable	
<b>5</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>-3</b>	<b>-10</b>	<b>0</b>	
S/s total maximal :	<b>28</b>					
						TOTAL

## **Annexe 2 : Modèle de grille des sous-indicateurs d'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir (permet de définir le montant du CIA).**

Reprise des éléments techniques de la délibération 2015-7-076 du 02/11/2015 adoptant l'évaluation du personnel – détermination des critères d'évaluation de la valeur professionnelle dans le cadre de l'entretien professionnel, à savoir :

Les conditions de versement du CIA sont déterminées en fonction des critères ci-dessus ainsi que de l'appréciation souveraine de l'autorité territoriale, l'attribution du CIA pourra donc être révisée à la baisse voire suspendue au vu des conditions individuelles d'exercice des fonctions, lorsque la contribution individuelle apportée par un agent à la réalisation de ses tâches n'est pas satisfaisante.

### **☞ Résultats et objectifs professionnels:**

Ils sont appréciés par le biais de l'évaluation du niveau de réalisation des activités du poste, telles qu'elles figurent dans la fiche de poste de l'agent. La réalisation de chacune d'elles fera l'objet d'une évaluation sur une échelle de 4 niveaux (non évaluable, inférieur, conforme ou supérieur aux attentes),

- Qualité d'exécution des tâches,
- Respect des délais,
- Autonomie et sens de l'organisation,
- Rigueur, respect des procédures et des normes,
- Capacité à partager l'information et à rendre compte,
- Sens du service public et conscience professionnelle,
- Ponctualité,
- Présentation générale de l'agent.

### **☞ Compétences professionnelles et techniques :**

Elles sont appréciées sur la base de l'évaluation du degré de maîtrise des compétences du métier, telles qu'elles figurent dans la fiche de poste de l'agent. Chacune de ces compétences fera l'objet d'une évaluation sur une échelle de 5 niveaux (non évaluable, connaissances, opérationnel, maîtrise, expert)

- Capacité à accomplir les tâches,
- Niveau et étendue des connaissances techniques et réglementaires,
- Maîtrise de l'outil de travail,
- Capacité à former (transmettre le savoir et le savoir-faire),
- Recherche de l'information, curiosité professionnelle,
- Connaissance de l'environnement professionnel, service et partenaires extérieurs.

### **☞ Qualités relationnelles :**

- o Investissement dans le travail, initiatives,
- o Capacité à travailler en équipe,

- o Respect de l'organisation collective du travail,
- o Rapport avec la hiérarchie,
- o Rapport avec les collègues ou autres responsables de service,
- o Faculté d'écoute et de réponse – qualité de l'accueil.

L'évaluation de ces critères intervient sur une échelle de 4 niveaux (non évaluable, inférieur, conforme, supérieur aux attentes).

**3 Capacités d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur :**

Chacune de ces capacités sera évaluée par oui/non.

- Capacité à animer, motiver l'équipe et développer l'esprit d'équipe,
  - Aptitude à prévenir, arbitrer et gérer les conflits, aptitude au dialogue,
  - Aptitude à la conduite de projets,
  - Capacité à gérer les moyens matériels et financiers mis à disposition.
- Et pour le personnel encadrant :
- Capacité à fixer des objectifs,
  - Capacité à déléguer et à s'assurer du suivi des délégations,
  - Capacité à identifier et valoriser les compétences individuelles et collectives,
  - Capacité à faire respecter les consignes,
  - Anticipation,
  - Capacité d'analyse, capacité à formuler des propositions,
  - Rapport avec les subordonnées.

**N°2018-3-039      REGIME INDEMNITAIRE – SERVICE POLICE MUNICIPALE**

**VOTE A MAIN LEVEE:**

0 ABSTENTION  
23 POUR  
0 CONTRE

-----  
**LE CONSEIL MUNICIPAL,**

- 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** la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1966 relative à l'emploi dans la fonction publique et à diverses mesures d'ordre statutaire,
- Vu** le décret n° 97-702 du 31 mai 1997 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des agents de police municipale et du cadre d'emplois des gardes champêtres ;
- Vu** le décret n° 2000-45 du 20 janvier 2000 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale,
- Vu** le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 modifié, relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,
- Vu** le décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002 modifié, relatif l'indemnité d'administration et de technicité,
- Vu** l'arrêté du 14 janvier 2002 publié au JO le 15 janvier 2002, relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,
- Vu** le décret n°2003-1012 du 17 octobre 2003 modifiant le décret n° 2000-45 du 20 janvier 2000 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale,

**Vu** le décret n°2003-1013 du 23 octobre 2003 modifiant le régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux,

**Vu** la DCM n° 2016-8-079 du 12 décembre 2016 portant adoption du RIFSEEP,

**Vu** la DCM n° 2017-5-053 du 3 juillet 2017 portant mise en place d'un régime indemnitaire pour la Police Municipale Pluri-Communale,

**Vu** le tableau des effectifs ;

**Vu** l'avis du Comité Technique en date du 15 mai 2018 ;

**Considérant** le recrutement d'agents de la filière de la police municipale à compter du 1<sup>er</sup> août 2017,

**Considérant** qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire à la filière de la police municipale, en tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

**Considérant** qu'il convient d'apporter des précisions pour le calcul de l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions (ISMF),

Après en avoir délibéré,

#### PROPOSE

de déterminer les modalités et conditions d'octroi des dispositifs indemnitaires auxquels les agents de la filière de police municipale ont droit :

- Indemnité spéciale mensuelle de fonctions (ISMF),
- Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS),
- Indemnité d'administration et de technicité (IAT).

Pour les agents de police municipale, le principe de parité n'existe pas, il n'y a pas d'équivalence de grade. Ainsi les textes applicables aux agents de police municipale sont des textes spécifiques.

#### INDEMNITE SPECIALE MENSUELLE DE FONCTIONS

##### Bénéficiaires :

Agents titulaires et stagiaires dans le cadre d'emploi de :

- Chef de service de la police municipale
- Agent de police municipale,

##### Condition d'octroi :

L'agent doit exercer des fonctions de police municipale pour pouvoir bénéficier de cette indemnité.

##### Montant :

Le montant individuel est fixé par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites suivantes :

- Pour les chefs de service de police municipale principal de 1<sup>ère</sup> classe, de 2<sup>ème</sup> classe et les chefs de police municipale au-delà de l'indice brut 380 : indemnité égale au maximum à 30% du traitement mensuel brut soumis pour pension (hors SFT et indemnité de résidence)
- Pour les chefs de service de police municipale de 2<sup>ème</sup> classe, chefs de service de police municipale jusqu'à l'indice brut 380 : indemnité égale au maximum à 22% du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension (hors SFT et indemnité de résidence)
- Pour les grades du cadre d'emplois des agents de police municipale : indemnité au maximum égale à 20% du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension (hors SFT et indemnité de résidence)

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 et les critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté.

#### Cumul :

Cette indemnité est cumulable avec :

- L'indemnité horaire pour travaux supplémentaires
- L'indemnité d'administration et de technicité

#### Périodicité :

Le versement de cette prime s'effectue mensuellement.

#### Modulation selon l'absentéisme :

Le montant de l'ISMF sera réduit dans les proportions suivantes en fonction du nombre de jours d'absence sur la période de référence (année civile N-1), avec application d'une pondération de 0,50 :

→ De 30% du 16<sup>ème</sup> au 45<sup>ème</sup> jour d'absence

→ De 50% du 46<sup>ème</sup> au 90<sup>ème</sup> jour d'absence

→ De 70% au-delà du 90<sup>ème</sup> jour d'absence

Remarque : cette règle de réduction ne s'applique pas si pendant les 2 années précédentes (N-2 et N-3) l'agent a été présent sans discontinuité (hors absences pour congé de maternité/paternité/adoption, congé maladie suite à un accident de travail et la maladie professionnelle).

→ De 30% au-delà du 60<sup>ème</sup> jour d'absence pour maladie suite à un accident du travail ou maladie professionnelle.

Exemple 1 : absence cumulée de 20 jours de maladie ordinaire année N-1 avec un montant de prime annuel de 3000 euros :

Application du coefficient : 3000 euros X 30% = 900 euros

Application de la pondération de 0,50, soit 900 euros x 0,50 = 450 euros

Prime annuelle à verser année N : 3000-450 = 2550 euros

Exemple 2 : absence cumulée de 50 jours de maladie ordinaire année N-1 avec un montant de prime annuel de 3000 euros :

Application du coefficient : 3000 euros X 50% = 1500 euros

Application de la pondération de 0,50, soit 1500 euros x 0,50 = 750 euros

Prime annuelle à verser année N : 3000-750 = 2250 euros

Exemple 3 : absence cumulée de 120 jours de maladie ordinaire année N-1 avec un montant de prime annuel de 3000 euros :

Application du coefficient : 3000 euros X 70% = 2100 euros

Application de la pondération de 0,50, soit 2100 euros x 0,50 = 1050 euros

Prime annuelle à verser année N : 3000-1050 = 1950 euros

Exemple 4 : absence cumulée de 180 jours de maladie professionnelle année N-1 avec un montant de prime annuel de 3000 euros :

Application du coefficient : 3000 euros X 30% = 900 euros

Application de la pondération de 0,50, soit 900 euros x 0,50 = 450 euros

Prime annuelle à verser année N : 3000-450 = 2550 euros

La période de référence pour les agents quittant la collectivité (mutation, retraite,...) ou prenant une disponibilité s'étend de l'année civile N-1, jusqu'au jour du départ de l'agent en année N.

Si cette période de référence est inférieure à 12 mois, le nombre de jour d'absence déclenchant la modulation est à proratiser en conséquence.

L'ISMF est attribuée en tenant compte d'une part de la « modulation selon l'absentéisme » et d'autre part des critères suivants :

- résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs,
- qualités relationnelles,
- niveau de maîtrise des compétences professionnelles et techniques,
- niveau d'engagement dans la réalisation des activités du poste.

Les conditions de versement de l'ISMF sont déterminées en fonction des critères ci-dessus ainsi que de l'appréciation souveraine de l'autorité territoriale, l'attribution de l'ISMF pourra être révisée à la baisse voire suspendue au vu des conditions individuelles d'exercice des fonctions, lorsque la contribution individuelle apportée par un agent de la Police Municipale Pluri-Communale à la réalisation de ses tâches n'est pas satisfaisante.

**INDEMNITE HORAIRE POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES****Bénéficiaires :**

Agents titulaires et stagiaires employés à temps complet appartenant aux catégories C ou B dans le cadre d'emploi de :

- Chef de service de la police municipale
- Agent de police municipale,

Les emplois à temps partiel et à temps non complet peuvent bénéficier de cette indemnité soumis à un mode de calcul particulier.

**Condition d'octroi :**

Le versement des IHTS est subordonné à la mise en œuvre par leur employeur de moyens de contrôle automatisé permettant de comptabiliser de façon exacte les heures supplémentaires qu'ils auront accomplies.

Un décompte déclaratif contrôlable peut remplacer le dispositif de contrôle automatisé pour :

- les personnels exerçant leur activité hors de leurs locaux de rattachement ;
- les sites dont l'effectif des agents susceptibles de percevoir des IHTS est inférieur à 10.

Sont considérées comme heures supplémentaires sous deux conditions cumulatives :

- les heures effectuées à la demande du chef de service ;
- les heures entrant dans le cadre du dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail.

Le travail supplémentaire accompli entre 22 heures et 7 heures est considéré comme travail supplémentaire de nuit.

Le nombre maximum d'heures supplémentaires (semaine, nuit, dimanche ou jour férié) par agent ne peut excéder 25 heures mensuelles pour un agent à temps plein.

Ce contingent peut être dépassé :

- quand des circonstances exceptionnelles le justifient ;
- pour une durée limitée ;
- sur décision du chef de service, qui en informe les représentants du personnel auprès du CTP.

**Montant :**

- Pour les **agents à temps complet**, cette indemnité est calculée comme suit :

Le taux horaire est majoré : Traitement brut annuel de l'agent + indemnité de résidence  
1820

- 125% pour les 14 premières heures,
- 127% pour les heures suivantes.

L'heure supplémentaire est ensuite majorée:

- 100% quand elle est effectuée de nuit (entre 22h et 7h)
- 66% quand elle est accomplie un dimanche ou un jour férié

- Pour les **agents à temps partiel**, le calcul du taux moyen est le suivant :

Traitement brut annuel de l'agent + indemnité de résidence  
1820

Pour les **agents employés à temps non complet**, les heures effectuées au-delà de la durée normale de travail sont des heures complémentaires. Si la durée légale afférant à un temps complet est dépassée, il s'agit d'heures supplémentaires qui doivent avoir un caractère exceptionnel.

La rémunération de ces heures supplémentaires résulte d'une proratisation de son traitement tant que le total de ces heures ne dépasse pas la durée de son cycle de travail défini. Au-delà le calcul sera effectué comme pour les agents travaillant à temps complet.

#### **Cumul :**

Cette indemnité n'est pas cumulable avec :

- Le repos compensateur
- Les périodes d'astreinte (sauf si elles donnent lieu à intervention)
- Les périodes ouvrant droit à remboursement des frais de déplacement

Cependant cette indemnité est cumulable avec :

- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- La concession d'un logement à titre gratuit

### **INDEMNITE D'ADMINISTRATION ET DE TECHNICITE**

#### **Bénéficiaires :**

Agents titulaires et stagiaires dans le cadre d'emploi de :

- Chef de service de la police municipale
- Agent de police municipale,

Les agents de police de catégorie B dont la rémunération est supérieure à celle qui correspond à l'indice brut 380 peuvent bénéficier de l'IAT dès lors qu'ils bénéficient par ailleurs des indemnités horaires pour travaux supplémentaires prévues par le décret du 14 janvier 2002 susvisé.

Peuvent donc bénéficier de cette indemnité les chefs de service de police municipale principal de 1<sup>ère</sup> et de 2<sup>ème</sup> classe, les chefs de police municipale, les brigadier-chefs et les brigadiers.

#### **Montant :**

Le montant annuel de l'IAT est calculé par application d'un coefficient multiplicateur compris entre 0 et 8 à un montant de référence annuel fixé par grade.

Montants annuels de référence au 1<sup>er</sup> février 2017 :

- Chefs de service de police municipale principal de 1<sup>ère</sup> classe : 715,14 €
- Chefs de service de police municipale principal de 2<sup>ème</sup> classe à partir du 2<sup>ème</sup> échelon : 715,14 €
- Chefs de service de police municipale principal de 2<sup>ème</sup> classe jusqu'au 1<sup>er</sup> échelon : 595,77 €
- Chefs de service de police municipale à partir du 4<sup>ème</sup> échelon : 715,14 €
- Chefs de service de police municipale jusqu'au 3<sup>ème</sup> échelon : 595,77 €
- Chefs de police municipale : 495,93 €
- Brigadier - chef principal : 495,93 €
- Brigadier : 475,31 €

Il est proposé d'attribuer individuellement chaque année **une indemnité d'administration et de technicité** aux agents en fonction de l'engagement professionnel et sa manière de servir en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel annuel.

Le versement de cette prime s'effectue annuellement en juin.

Suite au départ d'un agent de la collectivité (mutation, retraite, ...) ou prenant une disponibilité, le versement de la prime pourra intervenir dès le départ de l'agent.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet.

Ils sont réduits d'une part, au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet et d'autre part, au prorata du nombre de jours de présence effective dans la collectivité sur la période de référence du 1<sup>er</sup> juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N.

La période de référence pour les agents quittant la collectivité (mutation, retraite,..) ou prenant une disponibilité s'étend du 1<sup>er</sup> juin de l'année N-1, jusqu'au jour de départ de l'agent en année N.

Cette indemnité est cumulable avec :

- L'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS)
- L'indemnité spéciale mensuelle de fonctions (ISMF)

#### **Modulation selon l'absentéisme :**

Le montant de l'indemnité d'administration et de technicité sera réduit dans les proportions suivantes en fonction du nombre de jours d'absence sur la période de référence (du 1<sup>er</sup> juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N) :

→ De 50% du 16<sup>ème</sup> au 45<sup>ème</sup> jour d'absence

→ De 100% au-delà du 45<sup>ème</sup> jour d'absence

Remarque : cette règle de réduction ne s'applique pas si pendant les 2 années précédentes (du 1<sup>er</sup> juin de l'année N-3 au 31 mai de l'année N-1) l'agent a été présent sans discontinuité (hors absences pour congé de maternité/paternité/adoption).

Si cette période de référence est inférieure à 12 mois, le nombre de jour d'absence déclenchant la modulation est à proratiser en conséquence.

Exemple : période de référence de 6 mois, abattement de 50 % de l'IAT pour un nombre de jour d'absence de 8 à 22,5 jours.

Le montant de l'indemnité d'administration et de technicité ainsi retenu sera redistribué à l'ensemble des agents de la commune (y compris ceux bénéficiant de la part CIA du RIFSEEP) n'ayant pas fait l'objet d'une réduction pour jour d'absence durant la période de référence, par parts égales pour les agents exerçants à temps complet et au prorata de la durée effective pour les agents à temps non complet ou temps partiel.

L'indemnité d'administration et de technicité sera déterminée 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.

Les conditions de versement de l'indemnité d'administration et de technicité sont déterminées en fonction des critères ci-dessus ainsi que de l'appréciation souveraine de l'autorité territoriale, l'attribution de l'indemnité d'administration et de technicité pourra donc être révisée à la baisse voire suspendue au vu des conditions individuelles d'exercice des fonctions, lorsque la contribution individuelle apportée par un agent à la réalisation de ses tâches n'est pas satisfaisante.

Les primes et indemnités susvisées feront l'objet d'un ajustement automatique dès lors que les montants ou les corps de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

Les attributions individuelles seront effectuées par arrêtés du Maire dans les limites sus-énoncés.

Après en avoir délibéré,

#### **1<sup>er</sup>DECIDE**

- d'instaurer l'ISMF dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- d'instaurer l'IHTS dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- d'instaurer l'IAT dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- que les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du 1<sup>er</sup> août 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 3 indemnités 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.

**2° PRECISE**

que suite au départ d'un agent de la collectivité (mutation, retraite, ...) ou prenant une disponibilité, le versement des primes annuelles (CIA, ...) pourra intervenir dès le départ de l'agent.

**3° DIT**

que l'ensemble de ces mesures sont à mettre en pratique pour le versement des primes des régimes indemnitaires dès l'année 2018.

**N°2018-3-040      DETERMINATION DES HORAIRES DE FONCTIONNEMENT DES SERVICES PERISCOLAIRES A LA RENTREE 2018**

**VOTE A MAIN LEVEE:**

0 ABSTENTION  
23 POUR  
0 CONTRE

-----  
**LE CONSEIL MUNICIPAL,**

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment son article L2331-2-12 ;

**Vu** les délibérations antérieures et notamment celle n°2018-2-020 du 9 avril 2018 adoptant révision des tarifs périscolaires à compter de la rentrée scolaire 2018/2019 ;

**Sur proposition** de la Commission Réunie du 14 mai 2018 ;

Après en avoir délibéré,

**1° DECIDE**

de fixer les tarifs des activités périscolaires comme suit :

Enfants de Duttlenheim			Accueil du matin	Enfants hors Duttlenheim		
-1000	1000-1400	+1400	Quotient Familial	-1000	1000-1400	+1400
0,75 €	0,79 €	0,84 €	EE de 7h30 à 7h50	0,90 €	0,96 €	1,02 €
1,13 €	1,19 €	1,26 €	EM de 7h30 à 8h00	1,35 €	1,44 €	1,53 €

**2° DIT**

que le tarif « enfants de Duttlenheim » s'applique aux agents domiciliés hors de la commune.

**3° VALIDE**

La fermeture du périscolaire le mercredi suite à l'ouverture du périscolaire les lundis, mardis, jeudi et vendredi dès 7h30.

**4° PRECISE**

que ces dispositions et tarifs s'appliquent à compter de la rentrée scolaire 2018/2019.



**N°2018-3-041 SUBVENTION D'INVESTISSEMENT – ASSOCIATION LA CONCORDE 1913****VOTE A MAIN LEVEE:**

1 ABSTENTION (*GEISTEL Anne n'a pas pris part au vote car membre de l'association*)  
22 POUR  
0 CONTRE

-----  
**LE CONSEIL MUNICIPAL,**

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L. 1611-4 et L. 2541- 12-10 ;

**Vu** les factures présentées par l'association la Concorde relatives à l'acquisition de 2 armoires réfrigérées pour un montant total de 2 734.29 € ;

**Considérant** la demande du 22 avril 2018 du Président de la Concorde 1913 sollicitant une subvention exceptionnelle pour l'achat de 2 armoires réfrigérées ;

**Considérant** que la collectivité entend soutenir les investissements effectués par les associations locales ;

**Considérant** que chaque demande fera l'objet d'une étude au cas par cas ;

Après en avoir délibéré,

**1° DECIDE**

d'attribuer une subvention à la Concorde d'un montant de 30 % de l'ensemble des demandes, soit une subvention arrondie à la somme de 820 € qui fera l'objet d'un amortissement à compter de 2019.

**2° DIT**

que les crédits correspondants sont inscrits au budget primitif 2018, en section d'investissement.

**3° PRECISE**

que le versement de la présente subvention n'interviendra que sur la présentation des factures acquittées.

---

**N°2018-3-042 SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT AAPPMA – PECHE INTER SOCIETE DU 16 JUIN 2018****VOTE A MAIN LEVEE:**

0 ABSTENTION  
23 POUR  
0 CONTRE

-----  
**LE CONSEIL MUNICIPAL**

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L. 1611-4 et L. 2541- 12-10 ;

**Considérant** la demande reçue le 9 mai 2018 du Président l'Association Agréée de Pêche et Protection du Milieu Aquatique de Duttlenheim (AAPPMA) et environs sollicitant une subvention exceptionnelle pour une participation à la traditionnelle pêche inter-société du 16 juin 2018 ;

**Considérant** que la collectivité entend soutenir les manifestations effectuées par les associations locales ;

**Considérant** que cette association participe au développement du territoire, crée du lien social et répond au développement intergénérationnel de la commune ;

**Considérant** que chaque demande fera l'objet d'une étude au cas par cas ;

Après en avoir délibéré,

### 1° DECIDE

d'attribuer une subvention à l'Association Agréée de Pêche et de Protection du Milieu Aquatique de Duttlenheim au titre de la manifestation de pêche inter-société du 16 juin 2018, soit un montant total de 400 €.

### 2° DIT

que les crédits correspondants sont inscrits au budget primitif 2018.

---

#### **N°2018-3-043      ADHESION AU GROUPEMENT DE COMMANDES POUR LA RELIURE DES REGISTRES D'ACTES ADMINISTRATIFS ET DE L'ETAT CIVIL – CDG 67**

##### VOTE A MAIN LEVEE:

0 ABSTENTION  
23 POUR  
0 CONTRE

---

#### **LE CONSEIL MUNICIPAL,**

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales ;

**Vu** l'ordonnance n°2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics ;

**Considérant** que selon les dispositions du Code Général des Collectivités Territoriales, les collectivités et établissements publics ont l'obligation de faire relier les délibérations du Conseil Municipal, ainsi que les arrêtés et décisions du Maire ; cette reliure doit répondre à certaines exigences techniques, précisées dans la circulaire interministérielle du 14 décembre 2010 sur la tenue des registres des communes et de certains de leurs groupements ;

**Considérant** que les actes d'état civil doivent également être reliés, suivant l'instruction générale relative à l'état civil du 11 mai 1999 ;

**Considérant** qu'en vue de simplifier les démarches et de garantir des prestations de qualité, à des coûts adaptés, le Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Bas-Rhin a décidé de constituer un groupement de commandes pour la réalisation de reliures cousues des registres ;

**Considérant** que la convention constitutive du groupement de commandes prévoit les rôles et responsabilités du coordinateur et des membres du groupement. Le Centre de Gestion, en tant que coordinateur du groupement, a pour mission la préparation et la passation du marché public ; la commission d'appel d'offres compétente est celle du Centre de Gestion.

**Considérant** que les prix appliqués seront fixés dans le marché de services. La convention constitutive du groupement prévoit également que les frais liés à l'établissement du dossier de consultation, à la procédure de désignation du titulaire du marché et les autres frais éventuels de fonctionnement liés à la passation et au suivi de l'exécution du marché sont supportés forfaitairement par chaque membre du groupement. Une demande de remboursement sera adressée aux membres du groupement par le coordinateur.

**Considérant** l'intérêt pour la collectivité d'adhérer à ce groupement de commandes ;

Après en avoir délibéré,

### 1° DECIDE

d'adhérer au groupement de commandes pour la reliure des registres d'actes administratifs et de l'état civil.

**2° APPROUVE**

la convention constitutive du groupement de commandes désignant le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Bas-Rhin coordinateur du groupement et l'habilitant à signer, notifier et exécuter les marchés selon les modalités fixées dans cette convention.

**3° AUTORISE**

Monsieur le Maire à signer le bulletin d'adhésion au groupement de commandes ainsi qu'à prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

---

**N°2018-3-044      DESIGNATION D'UN CORRESPONDANT EN LIEN AVEC LE COMITE DU SOUVENIR FRANCAIS****VOTE A MAIN LEVEE:**

1 ABSTENTION (*KNEY Chantal n'a pas pris part au vote car directement concernée par cette dénomination*)  
22 POUR  
0 CONTRE

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment son article L2121-33 ;

**Vu** la loi N°83-663 du 22 juillet 1983 complétant la loi n°83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition des compétences entre les Communes, les Départements, les Régions et l'Etat, modifiée et complétée par la loi n°85-97 du 25 janvier 1985 ;

**Vu** les délibérations du Conseil Municipal n°2014-3-010 du 7 avril 2014, n°2014-12-07 du 15 décembre 2014, n°2015-6-066 du 7 septembre 2015, n°2015-7-080 du 2 novembre 2015, n°2016-1-008 du 22 février 2016 et n°2017-6-065 du 4 septembre 2017 portant désignation des délégués municipaux au sein des organismes extérieurs ;

**Considérant** d'une part le courrier du Souvenir Français – Délégation Générale du Bas-Rhin présentant les différentes missions du « correspondant » de la commune et d'autre part la demande de nomination d'un correspondant avec le Comité du Souvenir Français de Molsheim ;

Après en avoir délibéré,

**1° PROCEDE**

à la désignation d'un correspondant en relation avec le Comité du Souvenir Français de Molsheim, à savoir Madame Chantal KNEY ;

**2° PRECISE**

que sur accord unanime des conseillers municipaux, cette élection s'est déroulée à mainlevée.

---

**N°2018-3-045      LOTISSEMENT BIRKENWALD – CONVENTION POUR LE RACCORDEMENT AU RESEAU CABLE TRES HAUT DEBIT – AUTORISATION DE SIGNATURE****VOTE A MAIN LEVEE:**

0 ABSTENTION  
23 POUR  
0 CONTRE

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales ;

**Vu** la délibération du Conseil Municipal n°2014-7-037 du 7 avril 2014 portant aménagement du secteur du Birkenwald ;

**Vu** le permis d'aménager délivré le 4 juillet 2016 ;

**Considérant** la proposition de raccordement au réseau câble très haut débit du lotissement Birkenwald ;

- Considérant** la convention proposée par Numéricable / SFR pour la possibilité de raccordement ;
- Considérant** le projet de convention de desserte établi par Numéricable / SFR afin de définir les conditions techniques et financières par lesquelles les parties conviennent de coopérer conformément aux objectifs définis, sur la viabilisation de l'opération lotissement Birkenwald ;
- Considérant** qu'à la lecture du projet de convention de raccordement, la commune (lotisseur) met à disposition de l'Opérateur les infrastructures relevant de sa compétence permettant le passage de câble (accès, fourreaux, gaines techniques, ...) en prenant en charge le coût des travaux de câblage (moyennant la somme de 14 700 € HT pour l'ensemble des 49 parcelles), la maîtrise d'œuvre et les travaux de câblage étant réalisés par l'opérateur ;

Après en avoir délibéré,

#### **1° AUTORISE**

Le Maire ou son adjoint délégué à signer la convention de raccordement pour le raccordement au réseau câble très haut débit du lotissement Birkenwald.

#### **2° PRECISE**

que la participation financière de la commune s'élève à 14 700 € HT pour les 49 parcelles.

#### **2° CHARGE**

Le Maire de l'exécution de la présente décision et de l'autoriser à signer l'ensemble des documents nécessaires à la bonne exécution de la décision.

---

#### ☞ Questions orales :

- Installation de nids de cigognes, partenariat avec l'Electricité de Strasbourg : réponse Jean-Luc RUCH
- Stationnement devant l'aire de jeu rue Albert Schweitzer : réponse Jean-Marc WEBER
- Publicité concernant le forum des associations du 2 juin : réponse Jean-Luc WEICKERT

---

#### **Informations**