

COMMUNE DE REMELFING

REUNION PLENIERE DU CONSEIL MUNICIPAL ORDINAIRE

LE 13 DECEMBRE 2021

Etaient présents sous la présidence de M. BOURING Hubert, Maire suite à l'invitation du 08 décembre 2021 adressée à tous les Conseillers Municipaux et à la Presse et affichée :

Mesdames et Messieurs les Conseillers : SCHMIT Daniel, ROTH Lucile, FRANCOIS Sandrine, SCHROEDER Stéphane, DE ZORZI Amanda, RAYMOND Benoît, JUNG Bernard, LOHMANN Etienne, MALLICK-HODY Nadine

Absents excusés :

M. BRANSTETT Pascal a donné procuration à M. BOURING Hubert
Mme JACOB Martine a donné procuration à Mme FRANCOIS Sandrine
Mme BLAZY Virginie a donné procuration à Mme ROTH Lucile
M. NONN Alex a donné procuration à M. SCHMIT Daniel

Absent non excusé : Mme MULLER-LOTTIAUX Clarisse

M. BOURING Hubert, Maire, déclare la séance ouverte.

1. DESIGNATION DU SECRETAIRE DE SEANCE
Le Conseil Municipal désigne, à l'unanimité (13 voix pour), M. RAYMOND Benoît comme secrétaire de séance.
2. APPROBATION DU COMPTE-RENDU DE LA SEANCE DU 29 NOVEMBRE 2021
Après lecture du compte-rendu de la séance du 29 novembre 2021, le Conseil Municipal l'adopte à l'unanimité (13 voix pour).
3. ONF – PROGRAMME DES TRAVAUX D'INVESTISSEMENT ET D'ENTRETIEN 2022 EN FORET COMMUNALE
 - 1) Programme des travaux d'investissement et d'entretien 2022 en forêt communale
Le Conseil Municipal décide, à l'unanimité (13 voix pour) :
 - d'approuver le programme d'actions des travaux patrimoniaux 2022 pour un montant de 6 948.12 € HT,
 - de confier ces travaux à l'O.N.F. entrepreneur et d'autoriser le Maire ou l'Adjoint Délégué à signer les devis correspondants.

4. DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS PUBLICS

L'organe délibérant,

Sur rapport de l'autorité territoriale,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment son article 7-1 ;

Vu le décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature ;

Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée ;

Vu la circulaire ministérielle NOR RDFS1710891C du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique ;

Vu l'avis du comité technique en date du 10 décembre 2021 ;

Considérant que l'article 47 de de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique abroge le fondement légal ayant permis le maintien de régimes dérogatoires à la durée légale du travail (1 607 heures) ;

Considérant que les collectivités territoriales et les établissements publics disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir les règles relatives au temps de travail de leurs agents ;

Considérant que ces règles devront entrer en application au plus tard le 1er janvier suivant leur définition ;

Considérant que le cas des jours fériés spécifiques à l'ALSACE-MOSELLE ne diffère pas du cas des autres jours fériés ;

Considérant qu'il convient d'établir le décompte du temps de travail des agents publics sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures ;

Décide

Article 1er : À compter du 1^{er} janvier 2022, le décompte du temps de travail des agents publics est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

365 jours annuels	228 jours annuels travaillés
- 104 jours de week-end (52 s x 2 j)	x 7 heures de travail journalières (35h/5j)
- 8 jours fériés légaux	= 1 596 heures annuelles travaillées Arrondies à 1 600 heures
- 25 jours de congé annuels	+ 7 heures (journée de solidarité)
= 228 jours annuels travaillés	= 1 607 heures annuelles travaillées

Article 2 : À compter du 1^{er} janvier 2022, les modalités d'organisation du temps de travail annuel au sein des différents services, sont modifiées pour tenir compte de ces nouvelles dispositions.

Animatrice en langue allemande sur un poste de 28h (annualisé)

Du 01/01/2022 au 31/08/2022 243 jours	115.5 jours annuels travaillés
- 70 jours de week-end (2x35)	X 7 heures de travail journalières
-35 mercredis (car poste à 80%)	= 808.5 heures annuelles travaillées
-6 jours fériés	+ 5.5 heures (journée de solidarité)
-16.5 jours congés payés	= 814 heures annuelles travaillées sur les deux communes soit 500 heures à Rémelfing (17,20 heures semaines)
= 115.5 jours annuels travaillés	

Article 3 : La journée de solidarité continuera d'être effectuée le lundi de Pentecôte pour le secrétariat.

Pour les autres agents, la journée de solidarité est faite en fonction des besoins de la collectivité ; à savoir essentiellement :

- A la fin-août pour la reprise de l'année scolaire pour les agents ATSEM, animateurs et agents techniques.

Le Conseil Municipal, à l'unanimité (13 voix pour) approuve ce décompte.

M. SCHROEDER Stéphane est présent à 18h59.

5. MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE (RIFSEEP)

Le Maire rappelle à l'assemblée :

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

VU la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment l'article 20 ;

VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment l'article 88 ;

VU le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ;

VU le décret 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 dans la Fonction Publique d'Etat ;

VU le décret n°2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le 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 ministériel du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

VU l'arrêté ministériel 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 ministériel 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 ministériel du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi de conseiller pour l'action sociale 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 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur 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 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 (primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP)

VU l'avis du Comité Technique en date du 10 décembre 2021 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents territoriaux ;

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 (RIFSEEP)

Le Maire propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution.

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle,
- le complément indemnitaire annuel versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

I. Les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents : *titulaires, stagiaires, contractuels de droit public*, exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont

- *Adjoint administratif*
- *Agent spécialisé des écoles maternelles*
- *Adjoint technique*
- *Technicien*

Au titre du principe de libre administration des collectivités, l'organe délibérant décide de maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire perçu par les agents, dont ils bénéficiaient au titre des dispositions antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP et ce jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent. Ce montant est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

II. L'indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les agents sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- **des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;**
 - *Nombre de collaborateurs encadrés (indirectement et directement)*
 - *Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique...)*
 - *Organisation du travail des agents, gestion des plannings*
 - *Conduite de projet*
 - *Préparation et/ou animation de réunion*
 - *Conseil aux élus*
- **de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions;**
 - *Connaissance(s) requise(s)*
 - *Technicité/niveau de difficulté*
 - *Diplôme*
 - *Habilitation/certification*
 - *Rareté de l'expertise*
 - *Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel)*
- **des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel**
 - *Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)*
 - *Risque d'agression physique*
 - *Risque de blessure*
 - *Itinérance/déplacements*

- *Variabilité des horaires*
- *Contraintes météorologiques*
- *Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...)*

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

- *Expérience dans d'autres domaines : toutes autres expériences professionnelles, salariées ou non, qui peuvent apporter un intérêt*
- *Connaissance de l'environnement de travail : environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial*
- *Capacité à exploiter les acquis de l'expérience : mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure*

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.
- au minimum tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;

L'IFSE est versée mensuellement.

III. Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel. Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants **définis dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation et préalablement soumis à l'avis du comité technique** :

- ***Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs***
 - *autonomie*
 - *réactivité*
 - *esprit d'initiative, apport d'idées*
 - *capacité d'adaptation*
 - *conscience professionnelle*
 - *objectifs atteints dans les délais impartis*
 - *complexité des objectifs selon l'environnement de réalisation*
- ***Compétences professionnelles et techniques***
 - *connaissance de l'activité*
 - *capacité d'analyse et de synthèse*
 - *qualité du travail effectué*
 - *compréhension des consignes de travail*
 - *organisation de travail*
 - *qualité rédactionnelle*
 - *capacité à partager les informations*
- ***Qualités relationnelles***
 - *disponibilité, ponctualité*
 - *qualité d'écoute*
 - *prévenance, politesse*
 - *qualité du discours (expression orale précise, concise et avec aisance)*
 - *qualité de la représentation*
 - *esprit d'équipe*
 - *application des instructions*
- ***Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur***
 - *capacité à déléguer*
 - *capacité à faire progresser les collaborateurs*

- capacité à résoudre les conflits
- capacité à contrôler les travaux confiés

Le CIA est versé annuellement.

IV. Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA)

Pour l'Etat, chaque part du régime indemnitaire est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite des plafonds précisés par arrêté ministériel.

En application de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, les montants applicables aux agents de la collectivité pour chacune des parts sont fixés sans que la somme des deux parts ne dépasse le plafond global.

Chaque poste est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximums spécifiques.

Le Maire propose de fixer les groupes et de retenir les montants maximums annuels suivants :

Cat.	Groupe	Intitulé de Fonctions	Montants max annuels IFSE	Montants max annuels CIA
B	B2	<i>Poste de coordinateur</i>	<i>16 015</i>	<i>2 185</i>
C	C1	<i>Chef d'équipe ; gestionnaire comptable, marchés publics, ...</i>	<i>11 340</i>	<i>1 260</i>
	C2	<i>Agent d'exécution, agent administratif polyvalent, agent d'accueil et toutes les autres fonctions qui ne sont pas dans le groupe 1</i>	<i>10 800</i>	<i>1 200</i>

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

V. Cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il est donc cumulable, par nature, avec :

- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit ;
- l'indemnité pour travail normal du dimanche et jour férié ;
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire dimanche et jours fériés ;
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire de nuit ;
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;
- les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13^{ème} mois, ...)

- *l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.*

VI. Modalités de retenue pour absence ou de suppression

Cependant, par mesure de parité, conformément à ce que prévoit le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 applicable aux agents publics de l'état, sont maintenues les primes et indemnités dans certaines situations de congés :

- durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou adoption,
- pendant les congés de maladie ordinaire, les primes suivent le sort du traitement (3 premiers mois conservés intégralement 9 mois suivants réduites de moitié), de même que pendant un congé pour accident de service ou maladie professionnelle,
- lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

Le versement des primes et indemnités est donc suspendu pendant les congés de longue maladie et longue durée.

Après en avoir délibéré,

Le Conseil Municipal, à l'unanimité (14 voix pour)

DECIDE

- D'instaurer l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise selon les modalités définies ci-dessus.
- D'instaurer le complément indemnitaire selon les modalités définies ci-dessus.
- D'autoriser le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de l'indemnité dans le respect des principes définis ci-dessus.
- D'abroger les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire (délibération du 11 avril 2018) ;
- De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette indemnité.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/01/2022 *(au regard du principe de non rétroactivité d'un acte réglementaire, au plus tôt dès qu'il a été procédé à sa publication ou affichage ainsi qu'à sa transmission au représentant de l'État).*

6. DEMANDE DE SUBVENTION DETR/DSIL POUR LA RENOVATION DE L'ECLAIRAGE PUBLIC

Considérant la volonté de la Communauté d'Agglomération Sarreguemines Confluences d'offrir à ses communes membres la possibilité de réduire leurs consommations énergétiques,

Vu la délibération du conseil communautaire en date du 21 mai 2015 approuvant, à cet effet, la création d'un poste de conseiller en énergie partagé, aujourd'hui dénommé référent énergie,

Vu les actions T6 « faciliter l'utilisation des CEE pour les mairies » et T14 « éclairage public : sensibiliser les acteurs lors de la modernisation du réseau existant » du plan climat territorial validé en conseil communautaire le 13 décembre 2012,

Considérant la mise en concurrence effectuée par la Communauté d'Agglomération Sarreguemines Confluences pour le compte de ses communes membres pour la rénovation des parcs communaux d'éclairage public, et la coordination de cette opération par la Communauté d'Agglomération,

Considérant la nécessité pour la commune de rénover son parc d'éclairage public,

Considérant que la rénovation de l'éclairage public constitue l'une des priorités du PTRTE,

Considérant les modalités d'accès et de mobilisation de la Dotation de Soutien à l'Investissement Local (DSIL) et à la Dotation d'Équipement des Territoires Ruraux (DETR),

Considérant le plan de financement de l'opération portant rénovation de l'éclairage public de la commune de REMELFING,

Plan de financement

Montant des travaux HT	:	58 034,00 €
Montant subvention DETR/DSIL (55%)	:	<u>31 918,70 €</u>
Reste à la charge de la Commune	:	26 115,30 €

Le Conseil Municipal décide à l'unanimité (14 voix pour) :

D'autoriser le Maire à solliciter une demande de subvention DETR et/ou DSIL d'un montant de 31 918,70 €, soit 55% du coût total HT du projet,

D'autoriser le Maire à signer tout document permettant de solliciter des cofinancements et le versement de subventions dans le cadre de ce dossier,

De s'engager à verser le montant des dépenses qui ne seraient pas couvertes par les subventions.

7. ATTRIBUTION DU MARCHÉ DES TRAVAUX RUE DU STADE – LOT 1 ET 2

La Commune de REMELFING a décidé de procéder à des travaux pour l'enfouissement des réseaux secs et l'aménagement de la voirie.

Les travaux sont divisés en 2 lots (lot 1 : voirie, assainissement et espaces verts et lot 2 : réseaux secs et éclairage public).

La commission d'appel d'offres s'est réunie le mardi 07 décembre 2021.

LOT N° 1	ENTREPRISES	MONTANT HT
	COLAS EST	242 222,71 €
	LES FILS DE FERDINAND BECK	263 540,35 €
	TPDL SARL	259 369,35 €
	SMTPF	301 438,40 €
	VISCONTI	247 973,95 €
LOT N° 2		
	EST RESEAUX	239 802,25€
	INEO RESEAUX EST	226 131,60 €
	SMTPF	306 725,96 €
	SPIE	259 642,50 €
	WETP	217 753,47 €

Après discussions, le Conseil Municipal, à l'unanimité (14 voix pour), décide d'attribuer le marché à :

- L'entreprise COLAS EST pour le lot n° 1 d'un montant de 242 222,71 € HT soit 290 667,25 € TTC
- L'entreprise WETP pour le lot n° 2 d'un montant de 217 753,47 € HT soit 261 304,16 € TTC

Et autorise Monsieur le Maire à signer le marché et toutes les pièces afférentes à ce dossier.

8. DEMANDE DE SUBVENTION « ARTICLE 8 » POUR LES TRAVAUX D'EFFACEMENT DE RESEAUX ELECTRIQUES – RUE DU STADE

Considérant que la Commune de Rémelfing souhaite procéder aux travaux d'effacement de réseaux électriques – rue du Stade, il est envisagé de demander une subvention au titre de l'article 8,

Après en avoir délibéré,

Le Conseil Municipal, à l'unanimité (14 voix pour) :

- demande au Maire de faire une demande de subvention auprès de la CASC au titre de l'article 8 concernant les travaux d'effacement de réseaux électriques – rue du Stade
- autorise le Maire à signer toutes les pièces afférentes à cette demande.

9. DEMANDE DE SUBVENTION « AMBITION MOSELLE » RUE DU STADE

Le conseil municipal a la possibilité de déposer une demande de subvention au titre de « Ambition Moselle 2020-2025 » auprès du Conseil Départemental pour les travaux d'effacement de réseaux électriques dans la rue du Stade.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, par 14 voix pour, décide :

- d'approuver le plan de financement ci-après :

- Montant des travaux HT	:	459 976,18 €
- Maîtrise d'œuvre	:	20 586,20 €

Total subventionnable HT : 480 562,38 €

- Subvention Ambition Moselle (35 %)	:	168 196,83 €
-Autofinancement	:	312 365,55 €

- de solliciter l'octroi d'une subvention « Ambition Moselle 2020-2025 » auprès du Conseil Départemental pour un montant de 168 196,83 €

- autorise le Maire à signer tous documents afférents à ce dossier.

