

ANNEE 2017
7EME REUNION DU CONSEIL MUNICIPAL
DU 07 JUILLET 2017

- Membres présents** :
- M. - Dominique FERRAU, Maire ;
 - Mme - Flavia D'ANGELO, 1^{er} Adjointe au Maire ;
 - M. - Manuel MULLER, 2^{ème} Adjoint au Maire ;
 - M. - Abdellah AFRYAD, 3^{ème} Adjointe au Maire ;
 - Mme - Daniela SUTERA, 4^{ème} Adjointe au Maire ;
 - M. - Christophe MEYER, 5^{ème} Adjointe au Maire ;
 - Mme - Jamila DEBACHA, 6^{ème} Adjointe au maire ;
 - M. - Abdallah YAHI, 7^{ème} Adjoint au Maire ;
 - M. - Günther KAUSCHKE, Conseiller Municipal ;
 - M. - David CORONGIU, Conseiller Municipal ;
 - Mme - Hayriye SISANECI, Conseillère municipale ;
 - M. - Marcel BARDOT, Conseiller Municipal ;
 - Mme - Laura JUNG, Conseillère Municipale ;
 - M. - Nicole CHENARD, Conseiller Municipal ;
 - Mme - Lumba Fatuma DARABU Conseillère Municipale ;
 - M. - Michel OBIEGALA, Conseiller Municipal ;
 - Mme - Samira BETKA, Conseillère Municipale ;
 - Mme - Batoul BOUKHATEM, Conseillère Municipale ;
 - Mme - Marie KOPP, Conseillère Municipale ;
- Membres absents excusés** :
- Mme. - Hulya ERDOGAN, 8^{ème} Adjointe au Maire ;
 - M. - Mohamed MISBAH, Conseiller Municipal ;
 - Mme - Fabienne ZAALOUK, Conseillère Municipale ;
 - M. - Khalid YASSER, Conseiller Municipal ;
 - M. - Salvatore INSALACO, Conseiller Municipal ;
 - Mme - Louise KLAM, Conseillère Municipale ;
- Membres absents non excusés** :
- Mme - Josepha MEI, Conseillère Municipale ;
 - Mme - Nadège MULLER, Conseillère Municipale ;
 - Mme - Véronique SCHUTZ, Conseillère Municipale ;
 - M. - David WEISSE, Conseiller Municipal ;
- Procurations** :
- Mme. - Hulya ERDOGAN à M. Marcel BARDOT
 - M. - Mohamed MISBAH à M. Abdellah AFRYAD;
 - Mme - Fabienne ZAALOUK à M. Günther KAUSCHKE;
 - M. - Khalid YASSER à Mme Daniela SUTERA
 - M. - Salvatore INSALACO à Mme Flavia D'ANGELO ;

 - Mme - Louise KLAM à M. Michel OBIEGALA ;
- Secrétaire de séance** :
- Mme - Daniela SUTERA

COMPTE-RENDU DE LA SEANCE DU CONSEIL MUNICIPAL DU 07 JUILLET 2017

Début de séance : 18h32.

Fin de séance : 19 H 15.

Le Conseil Municipal dûment convoqué en date du 29 juin 2017, par Monsieur le Maire, s'est réuni en séance ordinaire en Mairie dans la salle du Conseil Municipal, le sept juillet deux mille dix-sept, sous la présidence de Monsieur Dominique FERRAU Maire.

Monsieur le Maire ouvre la séance et remercie les conseillers municipaux d'avoir répondu présent à son invitation.

Mme Daniela SUTERA est nommée à l'unanimité secrétaire de séance et Monsieur le Maire fait procéder à l'appel nominatif des conseillers.

DELIBERATION N° DEL-01-07/07/2017

Domaine : 5.2 Institutions et vie politique / Fonctionnement des assemblées

Rapporteur : Monsieur le Maire

**Objet : Adoption du compte-rendu de la réunion du Conseil Municipal du 09.06.2017.
Adoption du compte-rendu de la réunion du Conseil Municipal du 30.06.2017.**

DECISION

Le Conseil Municipal, entendu l'exposé du Rapporteur et après en avoir délibéré

DECIDE A 20 VOIX POUR ET 5 CONTRE

D'ADOPTER

- le compte-rendu de la réunion du Conseil Municipal du 09 juin 2017 ;

DECIDE A L'UNANIMITE

D'ADOPTER

- le compte-rendu de la réunion du Conseil Municipal du 30.06.2017.

DELIBERATION N° DEL-2-07/07/2017

Domaine : 4.1 Fonction Publique / Personnels titulaires et stagiaires de la fonction publique territoriale

Rapporteur : Mme Flavia D'ANGELO

Objet : Indemnité spéciale de fonctions au cadre d'emplois des gardiens-brigadiers de police municipale (anciens gardiens de police municipale)

- Vu la loi n°82-213 du 2 mars 1982 modifiée, relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions ;
- Vu l'article 20 de 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 A la Fonction Publique Territoriale, notamment l'article 88 ;
- Vu la loi n°96-1093 du 16 décembre 1996 et le décret n°97-702 du 31 mai 1997 relatifs à l'attribution d'une indemnité spéciale de fonctions au cadre d'emplois des agents de police municipale ;
- Vu la délibération du 29 mars 2004 attribuant l'indemnité spéciale de fonctions au cadre d'emplois des agents de Police Municipale et fixant le taux de l'indemnité à 18% du traitement brut mensuel soumis à retenue pour pension ;
- Vu la délibération du 26 septembre 2007 modifiant le taux de l'indemnité à 20 % ;

DECISION

Le Conseil Municipal, entendu l'exposé du Rapporteur et après en avoir délibéré

DECIDE A L'UNANIMITE

D'ATTRIBUER :

- Mensuellement l'indemnité spéciale de fonctions aux agents du cadre d'emplois des gardiens-brigadiers de la police municipale.

DE DIRE :

- que cette indemnité est déterminée en appliquant au montant mensuel du traitement soumis à retenue pour pension de l'agent concerné, un taux individuel fixé dans la limite des taux maximums selon le grade détenu par chaque bénéficiaire :

Gardiens-brigadiers : 20 %

selon les critères d'attribution tels que définis ci-dessous :

- Responsabilité au niveau du service ;
 - Manière de servir ;
 - Temps de présence : après un arrêt de travail de 7 jours consécutifs ou cumulés sur 12 mois pour maladie ordinaire, longue maladie, maladie longue durée ou pour tout autre congé spécifique (congés exceptionnels), hormis l'accident du travail ou de trajet, il y a suppression de l'indemnité spéciale de fonctions pour la période concernée ;
 - Pas de versement pendant une période allant de 1 mois à 12 mois pour sanctions disciplinaires du 1^{er} groupe ;
 - Pas de versement pendant une période allant de 12 mois à 24 mois pour sanctions disciplinaires du 2^{ème} et 3^{ème} groupe ;
- que l'indemnité spéciale de fonction pourra être versée à compter du 10 juin 2017.

DELIBERATION N° DEL-3-07/07/2017

Domaine : 4.1 Fonction Publique / Personnels titulaires et stagiaires de la fonction publique territoriale

Rapporteur : Madame Flavia D'ANGELO

Objet : Régime indemnitaire. Dispositions touchant au régime indemnitaire des personnels fonctionnaires territoriaux suite à la mise en place progressive du RIFSEEP pour les cadres d'emplois et grades correspondants de la Fonction Publique d'Etat.

- Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;
- Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 88 ;
- Vu la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996 relative à l'emploi dans la fonction publique et à diverses mesures d'ordre statutaire, notamment son article 68 ;
- Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ;
- Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié instituant pour les fonctionnaires de l'Etat un nouveau Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnel, et l'ensemble des arrêtés ministériels pris en application de ce décret,
- Vu les délibérations précédentes du Conseil municipal portant mise en œuvre du régime indemnitaire en date du 14 décembre 2001, du 30 juin 2003, du 29 mars 2004 et du 25 novembre 2011,
- Vu l'avis favorable du comité technique du 14 juin 2016.

PREAMBULE

Suite à l'application de la réforme citée ci-dessus, nous avons engagé, avec l'appui du CNFPT et d'un de leurs intervenants, une réflexion sur le régime indemnitaire au bénéfice des agents titulaires, stagiaires et non titulaires de droit public, soit, à ce jour, 95 emplois. Cette réflexion ne concerne pas les emplois de droit privé (CAE, ...) ainsi que la police qui continue à bénéficier d'un régime indemnitaire spécifique.

Les services et la municipalité ont donc mené un processus d'élaboration du futur régime indemnitaire qui vise à répondre aux finalités portées par le décret sur le RIFSEEP (reconnaitre l'exercice des fonctions) mais tout en étant adapté à la fois à son organisation, à son contexte, notamment financier, et à répondre aux besoins de management des personnels, de reconnaissance des fonctions confiées, ce, en cohérence avec les outils « ressources humaines » (fiches de poste, entretien professionnel, ...)

Cadre général

Le régime indemnitaire est l'ensemble des primes et indemnités susceptibles d'être octroyées aux fonctionnaires au titre de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

L'article 88 de cette loi de 84 modifiée (y compris une dernière modification portée par la loi 2016-483 du 20 avril 2016) dispose : « *Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat. Ces régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel des agents. Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat...* »

Et les articles 1 et 2 du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié précisent qu'il appartient à l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement de créer et de définir un régime indemnitaire applicable à ses agents titulaires, stagiaires et non titulaires ; de fixer « la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen, dans la limite des plafonds fixés par l'Etat, des indemnités applicables aux agents ».

Dispositif proposé pour la Collectivité

Si ce dispositif s'inspire des principes du RIFSEEP, Il se veut original et adapté aux besoins de la collectivité, s'appuie sur le principe de libre administration des Collectivités, porté par l'article 72 de la constitution et confirmé de façon permanente par la jurisprudence quant à la mise en œuvre du régime indemnitaire. Son application interviendra au 1^{er} janvier 2018.

Les **objectifs fixés** sont les suivants :

- Maitriser l'évolution des dépenses dans un contexte financier contraint.
- Prendre en compte la place dans l'organigramme et le poids du poste dans l'organisation et reconnaître les spécificités de certains postes,
- Susciter et reconnaître l'engagement des collaborateurs,
- Garantir à chaque agent le maintien des montants alloués antérieurement, sous réserve de son engagement professionnel

A ce titre, il se veut « **régime indemnitaire de poste et de façon de servir de Behren-lès-Forbach** ». Il s'inscrit dans l'application de l'article 88 de la loi de 84 précité, tant quant à l'autonomie des collectivités que le respect des plafonds maximum définis par les textes, grade par grade. Il s'appuie également sur le principe d'équité.

Composition générale du régime indemnitaire de la Collectivité

Dans son fondement, Il prend en compte, la fonction confiée (avec les sujétions et les compétences requises) et, également, la réalité de l'occupation de ce poste, l'engagement professionnel et la façon de servir mis en œuvre.

Dans tous les cas, les montants de chaque régime indemnitaire individuel ne pourront dépasser les montants maximum déterminés pour chaque grade notamment par le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié et son annexe ou les décrets spécifiques à la fonction « police municipale »

Il vous est ainsi proposé de définir 8 niveaux de postes qui détermineront les montants de régime indemnitaire. Par ailleurs, une partie de ce montant (40%) sera versée sous réserve que l'occupation du poste soit considérée comme satisfaisante.

I) Poids du poste : classement par niveau de poste

L'ensemble des postes de travail de la Collectivité sera classé, sur proposition des services et de la direction générale, par décision du Maire, sur 8 groupes différents :

Groupe	Niveau de responsabilité	Exemples de fonctions
	Fonctions induisant :	
1	Postes avec fonction de direction stratégique de la Collectivité ou de l'établissement, expertise (management général de la Collectivité et conseil stratégique aux élus).	<i>DGS, DGA</i>
2	Postes avec fonction de direction ou responsabilité de service important ou stratégique pour le fonctionnement de la collectivité nécessitant des compétences managériales spécifiques, forte technicité et/ou expertise technique du poste.	<i>Responsable de pôle</i>
3	Postes avec fonction de responsabilité d'un équipement, d'encadrement d'équipes ou de conduite et de contrôle d'un processus technique de réalisation d'une opération ou d'une procédure complexe ; évaluation et maîtrise dans un domaine complexe réglementaire ou technique ; postes avec très fortes sujétions particulières et/ou très forte dangerosité.	<i>Chef de service...</i>
4	Postes avec fonction d'encadrement d'une activité, d'une petite équipe d'agents opérationnels ou d'un secteur, ou Postes avec fonction de référent spécifique mobilisant une forte technicité et/ou maîtrise particulière sur un poste opérationnel, évaluation et maîtrise dans un domaine réglementaire ou technique avec sujétions particulières et dangerosité.	<i>Chef de service, Coordinateur, chargé de mission</i>

5	Postes de responsable adjoint d'un service ou d'encadrement d'équipes, connaissances professionnelles, aptitudes à appliquer en autonomie des réglementations ou des procédures complexes, fonctions d'assistance de service ou de direction/tâches d'exécution et travaux d'organisation ou de coordination quotidiennes ; sujétions particulières/dangerosité.	<i>chef d'équipe, responsable adjoint de service</i>
6	Poste nécessitant de rechercher des informations complémentaires, de les analyser et parfois de les interpréter, en raison de leur caractère incertain et incomplet. Les postes impliquent des compétences spécialisées dans une discipline technique ou professionnelle ; poste nécessitant d'assister des employés moins expérimentés (réponse aux questions et appui opérationnel) sans aucune supervision directe. Mise en œuvre de compétences opérationnelles complexes	<i>Agent de gestion financière, budgétaire ou comptable, assistante de direction...</i>
7	Postes réalisant des opérations successives, diverses et possédant un lien de continuité entre elles. La fonction requiert l'échange d'informations simples, sans analyse ni traitement. Ce niveau implique la mise en œuvre de savoir-faire spécifique (ex. utilisation d'appareils, connaissance de règlements ou procédures).	<i>Assistant administratif, concierge, électricien, plombier ...</i>
8	Les postes impliquent la réalisation de tâches prescrites en conformité avec les normes et procédures dans la collectivité. Ces emplois exécutent principalement des tâches ponctuelles, simples, répétitives et non simultanées, qui requièrent un savoir-faire pratique et opérationnel. L'adaptation au poste pour assurer les activités principales est de relative courte durée.	<i>Agent d'entretien, ATSEM, Animateur, Agent d'entretien des espaces verts...</i>

De ce fait, le régime indemnitaire incorporera, à l'avenir, un critère essentiel, celui de la responsabilité du poste confié.

Pour aider à ce classement, au-delà des définitions portées par ces rubriques et des postes « types », les responsables de service et la direction générale proposeront à l'autorité territoriale, le classement des postes en s'appuyant autant que besoin sur les critères proposés par le décret 2014-513 précité.

Le niveau de responsabilité déterminera l'enveloppe globale annuelle maximum pouvant être attribuée, dans le cadre d'une fourchette située entre 0 et le plafond maximum pouvant être attribué à l'agent tenant compte de son grade (montant maximum du RIFSEEP pour les grades en bénéficiant, montant maximum des primes et indemnités du grade de référence pour les autres grades et cadre d'emplois).

A terme, les montants mensuels de référence de ses groupes sont déterminés comme suit :

Groupe	2018	Référence moyenne	Groupe	2018	Référence moyenne
1	900,00 €	1 100,00 €	5	300,00 €	400,00 €
2	850,00 €	1 000,00 €	6	250,00 €	350,00 €
3	600,00 €	700,00 €	7	220,00 €	300,00 €
4	400,00 €	500,00 €	8	125,00 €	200,00 €

Ces montants seront actualisés chaque année, selon les possibilités financières réelles de la Collectivité, et donc sur la base des crédits budgétaires, avec pour objectif d'atteindre à terme, ces montants de référence. Ils pourront également être réévalués sur décision de l'Assemblée Délibérante. Ils s'appliquent dans la limite des plafonds légaux de chaque grade.

Pour ce qui est de la police municipale, *tenant compte des dispositions spécifiques des textes législatif (loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996) et réglementaires (décret n° 97-702 du 31 mai 1997, décret n° 2000-45 du 20 janvier 2000) les concernant, qui sont dérogatoires au régime indemnitaire de la Fonction Publique territoriale et tenant compte de leurs fonctions spécifiques*, il vous est proposé d'appliquer le dispositif suivant :

Application de l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions prévue par le Décret n°97-702 du 31/05/1997 et le décret n°2000-45 du 20/01/2000 à hauteur maximum de 30 % du montant mensuel du traitement soumis à retenue pour pension de l'agent pour le cadre d'emploi de chef de service de police (22% en dessous de l'IB 380) et de 18% pour le cadre d'emploi des agents de police.

Application (et maintien) de l'Indemnité d'Administration et de technicité.

Ces pourcentages maxima s'appliquent pour les agents exerçant réellement une fonction de police municipale.

Ces taux intègrent une part fixe et une part variable. Cette dernière est attribuée ou non appliquée dans les mêmes dispositifs que pour les autres personnels, tels qu'énoncés ci-après.

Par ailleurs, si, pour des raisons diverses de reclassement, mobilité ou autres, un agent de cette filière serait amené à exercer, de façon permanente (période sans limite expresse de temps), une autre fonction au sein de l'administration, il se verrait appliquer, par équité avec les autres personnels, le dispositif général du régime indemnitaire (en fonction du classement de son poste), ce, sans clause de sauvegarde.

II) Engagement professionnel et façon de servir :

Le deuxième axe est celui de l'engagement professionnel et de la manière de « servir ». De ce dernier dépend, pour l'essentiel, la qualité du service public local, à laquelle sont sensibles tous les acteurs de notre Commune.

Pour tendre à la plus grande objectivité, cette « manière de servir » sera, pour l'essentiel, déterminée sur la base des descriptifs de poste, du dispositif d'entretien professionnel et dans le cadre précis, du dispositif d'appréciation. Elle se définira au regard de l'appréciation générale portée par l'autorité territoriale sur proposition de la hiérarchie. Dès le 1^{er} juillet 2017, l'autorité territoriale prendra en compte l'occupation du poste, dans la mise en œuvre 2018 du régime indemnitaire et engagera un travail visant à l'évolution des outils RH.

L'appréciation générale correspondra donc à une modulation de 40 % de l'enveloppe définie par niveau.

La mise en œuvre de cette modulation dépendra de l'exécutif. Les modalités précises seront donc arrêtées par l'autorité territoriale sur proposition du groupe de travail à intervenir sur les outils ressources humaines, et après avis du comité technique.

Cette part variable s'applique uniformément à l'ensemble des postes, y compris la police municipale.

Cette pondération sera décidée, en fin de chaque année, pour l'année suivante, au moment de l'appréciation telle qu'elle sera organisée dans le cadre du dispositif d'entretien professionnel.

Néanmoins, il sera possible, pour l'exécutif, hors période d'appréciation, sur proposition de la direction générale, d'envisager une réduction totale ou partielle de cette part variable pour occupation du poste insuffisante, ce pour quelques mois seulement. Dans cette hypothèse, une appréciation intermédiaire sera effectuée avant l'appréciation annuelle, confirmant ou infirmant cette réduction.

Les autres dispositions

- 1) L'ensemble des régimes indemnitaires versés pour le mois de décembre 2017 seront actualisés de 3%, sous réserve de respecter les plafonds légaux des grades, tel que défini par le décret 91-875 précité.
- 2) L'enveloppe mensuelle, définie par groupe, sera individuellement dépassée si un agent bénéficiait d'un régime indemnitaire antérieur plus intéressant (actualisation de 3% du point 1 inclus) dans la Collectivité, et, éventuellement, dans sa collectivité ou établissement précédent en cas de mutation. Il percevra, à ce titre, une indemnité compensatrice égale à la différence entre le montant de son régime indemnitaire **et le montant de référence du groupe**. Ce dispositif s'applique dans sa totalité si la façon d'occuper le poste est satisfaisante ; la part variable de 40% prenant en compte la totalité du régime indemnitaire, indemnité compensatrice incluse. Il s'applique aussi dans la limite des montants maximum des indemnités prévues par les textes en référence notamment aux agents de la fonction publique d'Etat.
- 3) Le montant de l'indemnité de compensation, dont l'objectif est le maintien de la rémunération totale précédente de l'agent, amélioré de l'actualisation de 3% du RI, (sous réserve d'une occupation de poste satisfaisante) sera réduite en cas d'avancement d'échelon ou de grade. Cette réduction sera de 50% de l'augmentation de la

rémunération indiciaire. Par ailleurs, si sur 2 années consécutives ou plus, l'engagement professionnel et la manière de servir sont insatisfaisants, la part variable s'applique à l'indemnité de compensation versée l'année ou le mois précédents, et non sur le montant de départ de cette indemnité.

- 4) Ce régime indemnitaire est attribué, dans les mêmes conditions que la rémunération principale, sauf après un arrêt de travail de 7 jours consécutifs ou cumulés sur 12 mois pour maladie ordinaire, longue maladie, maladie longue durée ou pour tout autre congé spécifique (congrés exceptionnels), où le régime indemnitaire sera retiré.
- 5) Il s'applique aux agents permanents, titulaires, stagiaires ou contractuels de droit public
- 6) Il ne s'appliquera pas aux agents vacataires, aux apprentis, aux agents contractuels non permanents ainsi qu'aux agents sous contrat de droit privé.
- 7) En cas de suppléance d'un poste de niveau supérieur, expressément reconnue, la Collectivité/Etablissement versera temporairement, tout ou partie de la différence de régime indemnitaire (part variable incluse), ce, selon le niveau de suppléance.
- 8) Ce dispositif s'applique à compter du 1^{er} janvier 2018.
- 9) Ce dispositif concerne le seul régime indemnitaire. A celui-ci, s'ajoutent notamment les dispositifs spécifiques touchant à l'application de l'article 111 de la loi de 1984 (13^{ième} mois), au paiement des heures supplémentaires et des astreintes, ainsi qu'à tout autre dispositif non remplacé par le dispositif RIFSEEP.
- 10) A titre individuel, toutes primes confondues, l'agent ne pourra se voir allouer un montant de primes supérieur à celui pouvant être versé à un fonctionnaire d'Etat de corps équivalent tel que défini par l'annexe du décret du 6 septembre 1991 susvisé.

Ce régime indemnitaire, propre à notre Collectivité, que nous dénommons « **Régime indemnitaire de poste et de façon de servir de Behren-lès-Forbach** », s'appuiera, dans son application individuelle, sur l'ensemble des dispositifs légaux du régime indemnitaire actuel et futur de la fonction publique territoriale. Pour ce faire, l'ensemble des indemnités actuelles et futures (RIFSEEP, et, pour les grades ne bénéficiant pas du RIFSEEP à ce jour, autres indemnités de chaque grade ou cadre d'emploi) est retenu dans une fourchette allant de 0 à leurs montants et coefficients maxima. A ce titre, il est convenu que ce régime indemnitaire correspond à autant de décisions, sous entendues mais volontaires, de l'organe délibérant instituant ou renouvelant l'application fixe ou variable des indemnités actuelles ou futures correspondantes à chaque grade et filière de la Fonction Publique Territoriale.

Ainsi, les indemnités ayant une existence légale au 1er juillet 2017 pour les grades de référence du décret 91-875 précités, sont confirmées ou instituées dans la Collectivité entre 0 et leur plafond maximum, pour autant qu'elles alimentent le dispositif spécifique à la Collectivité dans les conditions prévues par la présente délibération et dans le respect des textes et notamment de l'article 88, alinéa 1^{er}, de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

Dans ce cadre spécifique du dispositif de la Collectivité, et pour renforcer l'équité du dispositif propre à celui-ci, il est convenu par l'assemblée délibérante, que celui-ci intégrera toute nouvelle disposition concernant les régimes indemnitaires des fonctions publiques.

DECISION

Le Conseil Municipal, entendu l'exposé du Rapporteur et après en avoir délibéré

DECIDE A 21 VOIX POUR ET 4 CONTRE

D'AUTORISER

- la mise en œuvre du dispositif indemnitaire décrit ci-dessus, en faveur des *agents stagiaires et titulaires à temps complet, non complet, et à temps partiel en application du prorata temporis*, dans la mesure où l'ensemble des régimes indemnitaires définis respecte strictement les plafonds autorisés, actuels et futurs, dans l'application du principe de parité avec l'Etat,

- la mise en œuvre du dispositif indemnitaire décrit ci-dessus, en faveur des agents contractuels permanents de droit public,

D'APPLIQUER

- les modes d'attribution du régime indemnitaire présenté ci-dessus dans la limite des plafonds du Régime indemnitaire de fonctions, de sujétions, d'expertises et d'engagement professionnel (RIFSEEP), ou dans l'attente de son application, selon les grades, des primes et indemnités existantes pour les grades de référence du décret 91-875,

DE DIRE

- que toute nouvelle disposition indemnitaire intervenant pour la Fonction Publique Territoriale, à titre direct ou par parité avec les autres Fonctions Publiques, sera également applicable pour contribuer à alimenter le dispositif spécifique arrêté dans la présente délibération,
- que, dans le cadre de l'attribution individuelle du régime indemnitaire, et, en application des dispositions de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, l'autorité territoriale pourra décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, si ce montant se trouve diminué soit par application des dispositions qui précèdent ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire,

D'AUTORISER M. le Maire

- ou en son absence, d'autoriser un Adjoint, à signer, au nom et pour le compte de la collectivité, toutes pièces, de nature administrative, technique ou financière, nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

DELIBERATION N° DEL-4-07/07/2017

Domaine : 8.1 - Domaines de compétences par thèmes /Enseignement

Rapporteur : Mme Daniela SUTERA

Objet : Adhésion au programme SESAM'GR

Principe du programme SESAM'GR porté par le Conseil Départemental de Moselle :

SESAM'GR permet d'offrir aux jeunes dès le plus jeune âge, les compétences-clés pour vivre, évoluer et travailler dans une Grande Région Transfrontalière attractive et compétitive.

Afin d'y parvenir, les partenaires lorrains, sarrois, luxembourgeois, rhénans-palatins et belges mettent en œuvre différents types d'actions à destination de l'ensemble de la communauté éducative, à savoir :

- des mesures d'accompagnement et de renforcement des parcours plurilingues de la maternelle au collège,
- des projets développant les compétences interculturelles des jeunes en vue de promouvoir une citoyenneté partagée,
- et enfin, des opérations préparant les futurs actifs aux perspectives professionnelles de la Grande Région.

En Moselle, la mise en œuvre de ces actions se fait notamment en coopération avec les collectivités employeurs d'assistants éducatifs de langue allemande intervenant auprès des élèves, en complément des équipes enseignantes, dans les écoles maternelles et élémentaires.

A ce titre, la capitalisation des acquis des assistants éducatifs de langue en poste en Moselle constitue un socle solide au service d'une double mission :

- celle de multiplicateurs agissant en faveur de l'apprentissage de la langue du voisin et transmettant leurs expériences et leurs compétences lors des stages de formation,

et

- celle d'initiateurs d'une nouvelle mission axée sur le monde professionnel et l'ouverture à la Grande Région

Considérant le souhait de la municipalité d'intensifier l'apprentissage de l'allemand par l'intervention d'assistants éducatifs de langue dans les écoles maternelles et élémentaires,

DECISION

Le Conseil Municipal, entendu l'exposé du Rapporteur et après en avoir délibéré

DECIDE A L'UNANIMITE

D'ADHERER

- au programme SESAM'GR

D'AUTORISER le Maire

- à se rapprocher du Conseil Départemental de la Moselle, de la Communauté d'Agglomération de Forbach Porte de France et de l'Education Nationale, partenaires du programme SESAM'GR, pour entamer les démarches nécessaires à sa mise en œuvre formalisée par le biais d'une convention ;
- à signer toute convention y afférente ;

DELIBERATION N° DEL-5-07/07/2017

Domaine : 8.1 - Domaines de compétences par thèmes /Enseignement

Rapporteur : Mme Daniela SUTERA

Objet : Organisation de la semaine scolaire à compter de la rentrée 2017/2018

- Vu le Code de l'Education, notamment ses articles L.521-1, L551-1 et D. 521 à D.521-13 ;
- Vu la délibération du Conseil Municipal du 4 juillet 2014 relative à la réforme des rythmes scolaires à compter de la rentrée 2014/2015 ;
- Vu le décret n°2017-1108 du 27 juin 2017 relatif aux dérogations à l'organisation de la semaine scolaire dans les écoles maternelles et élémentaires publiques ;

Considérant la volonté de la municipalité d'adapter l'organisation de la semaine scolaire en répartissant les 24 heures d'enseignement hebdomadaires sur quatre jours, soit huit demi-journées ;

DECISION

Le Conseil Municipal, entendu l'exposé du Rapporteur et après en avoir délibéré

DECIDE A L'UNANIMITE

D'AUTORISER

- le Maire à modifier les rythmes scolaires à compter de la rentrée de scolaire 2017/2018 et à accomplir toutes les formalités nécessaires à leurs mises en œuvre ;

D'APPROUVER

- le principe de l'organisation des nouveaux rythmes scolaires selon le tableau ci-après :

LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI
8h00 – 11h30	8h00 – 11h30		8h00 – 11h30	8h00 – 11h30
13h30-16h00	13h30-16h00		13h30-16h00	13h30-16h00

DELIBERATION N° DEL-6- 07/07/2017

Domaine : 1.7 Commande Publique / Actes spéciaux et divers

Rapporteur : Monsieur Abdellah AFRYAD

Objet : Transformation de l'Ancienne Ecole du village en foyer et espace associatif – Validation de l'APD

Le 20 septembre 2016, Un marché de maîtrise d'œuvre a été signé avec l'EURL Bolzinger Architecte – 57 100 THIONVILLE pour la transformation de l'ancienne école du village en foyer et espace associatif.

Conformément aux clauses du marché de maîtrise d'œuvre, le forfait de rémunération devient définitif au stade des études d'Avant-Projet Définitif (APD), lorsque l'estimation définitive du coût prévisionnel des travaux est connue.

Le forfait provisoire de rémunération du maître d'œuvre est basé sur l'enveloppe prévisionnelle affectée aux travaux qui a été fixée par le Maître d'ouvrage à 700 000 € HT.

L'avant-projet définitif arrête l'estimation des travaux à 951 650 € HT (hors options), comme suit :

- Lot 1 – VRD	137 050.00 € HT
- Lot 2 – Gros Œuvre, démolitions	192 850.00 € HT
- Lot 3 – Charpente	77 750.00 € HT
- Lot 4 – Couverture, étanchéité	62 000.00 € HT
- Lot 5 – Menuiserie extérieure alu	42 000.00 € HT
- Lot 6 – Bardage, Isolation extérieure	39 000.00 € HT
- Lot 7 – Plâtrerie	45 000.00 € HT
- Lot 8 – Menuiserie Intérieure	37 000.00 € HT
- Lot 9 – Electricité	66 000.00 € HT
- Lot 10 – Plomberie, Chauffage, Ventilation	135 000.00 € HT
- Lot 11 – Carrelage, Faïence	16 000.00 € HT
- Lot 12 – Peinture, sols souples	52 000.00 € HT
- Lot 13 – Cuisine	50 000.00 € HT

En conséquence, la rémunération du maître d'œuvre (base +OPC) est fixée à la somme de 73 372.21 € HT, soit 88 046.66 € TTC .

DECISION

Le Conseil Municipal, entendu l'exposé du Rapporteur et après en avoir délibéré

DECIDE A L'UNANIMITE

DE VALIDER

- l'avant-projet définitif du projet de transformation de l'ancienne école du village en foyer et espace associatif pour un coût estimatif des travaux de 951 650.00 € HT, soit 1 141 980.00 € TTC;

D'AUTORISER

- le Maire à signer l'avenant n°1 au marché de Maîtrise d'œuvre fixant le forfait définitif de rémunération de la mission de maîtrise d'œuvre à 73 372.21 € HT ;
- le dépôt du permis de construire modificatif ;
- le lancement de la consultation des entreprises ;
- le Maire à signer l'ensemble des documents relatifs à cette affaire.