

Département du Bas-Rhin

Conseillers élus
15

Arrondissement de Saverne

Conseillers en fonction
15

COMMUNE DE SAINT-JEAN-SAVERNE

Conseillers présents
14
Nombre de suffrages
exprimés
14

**PROCES-VERBAL DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL**

SEANCE DU 20 DECEMBRE 2016
Date de convocation le 14 décembre 2016

Sous la présidence de Monsieur Henri WOLFF, Maire

Présents : M. Jean GOETZ, M. Camille OSWALD, Adjoints au Maire.

Mme Angèle BERNERT, Mme Corinne CROMER, Mme Martine HOFF, Mme Anne MARTIN, M. Benoît GERBER, M. Pascal COMTE, M. Jean-Michel LORENTZ, M. Charles SOLLER, M. Joseph GROSS, M. Christophe JOSEPH, M. Patrick HERRMANN.

Absent : M. Etienne MENDENI

ORDRE DU JOUR

- 2016-56 Adoption du procès-verbal du 15 novembre 2016
- 2016-57 Désignation d'un secrétaire de séance
- 2016-58 Délibération instaurant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)
- 2016-59 Création d'un poste de rédacteur principal de 1ère classe
- 2016-60 Adhésion au service paie à façon du Centre de Gestion du Bas-Rhin
- 2016-61 Redevance d'occupation provisoire du domaine public GRDF
- 2016-62 Travaux communaux : offres de prix
- 2016-63 Budget 2016 : décisions modificatives
- 2016-64 Communauté de Communes de la Région de Saverne : rapport d'activité 2015
- 2016-65 Rapport annuel 2015 sur le prix et la qualité du service assainissement
- 2016-66 Rapport annuel 2015 sur la qualité et le prix du service public d'eau potable
- 2016-67 Divers et communication

N° 2016-56 Adoption du procès-verbal du 15 novembre 2016

Le procès-verbal de la séance du 15 novembre 2016 est adopté à l'unanimité par les membres présents dans la forme et la rédaction proposées.

N° 2016-57 Désignation d'un secrétaire de séance

Mme Angèle BERNERT, Conseillère Municipale en exercice, a été désignée à l'unanimité, Secrétaire de la présente séance.

2016-58 Délibération instaurant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Le Conseil Municipal,

Sur rapport de Monsieur le Maire,

VU

- le Code Général des Collectivités Territoriales,
- la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,
- la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses articles 87, 88 et 136.
- le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,
- le décret modifié n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat,
- l'arrêté du 17.12.15 - texte n° 38 concernant les montants de référence pour le cadre d'emploi des attachés et des secrétaires de mairie ;
- l'arrêté du 17.12.15 - texte n° 39 concernant les montants de référence pour le cadre d'emploi des rédacteurs, des éducateurs des APS et des animateurs;
- l'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

VU l'avis du Comité Technique en date du 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 (ou de l'établissement).

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

Le Maire informe l'assemblée,

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la Fonction Publique de l'Etat est transposable à la Fonction Publique Territoriale. Il se compose de deux parts :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- et un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir basé sur l'entretien professionnel.

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- 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.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles explicitement cumulables.

BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP pourra être versé aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents de droit privé des cadres d'emplois suivants : **Rédacteurs**

L'IFSE : PART FONCTIONNELLE

La part fonctionnelle de la prime sera versée selon la périodicité suivante mensuelle sur la base du montant annuel individuel attribué.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les modalités critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté.

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

L'IFSE sera maintenu en cas d'absence pour maladie ordinaire, accident de service ou maladie professionnelle et congé maternité, paternité, adoption. Elle sera supprimée en cas de longue maladie ou congé de longue durée;

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 :
 - ✓ Niveau hiérarchique
 - ✓ Nombre de collaborateurs encadrés directement
 - ✓ Type de collaborateurs encadrés
 - ✓ Niveau d'encadrement
 - ✓ Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)
 - ✓ Niveau d'influence sur les résultats collectifs
 - ✓ Délégation de signature
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
 - ✓ Connaissance requise
 - ✓ Technicité / niveau de difficulté
 - ✓ Champ d'application
 - ✓ Diplôme
 - ✓ Certification
 - ✓ Autonomie
 - ✓ Influence/motivation d'autrui
 - ✓ Rareté de l'expertise
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel ;
 - ✓ Relations externes / internes
 - ✓ Contact avec publics difficiles
 - ✓ Impact sur l'image de la collectivité

- ✓ Risque d'agression physique
- ✓ Risque d'agression verbale
- ✓ Exposition aux risques de contagion(s)
- ✓ Risque de blessure
- ✓ Itinérance/déplacements
- ✓ Variabilité des horaires
- ✓ Horaires décalés
- ✓ Contraintes météorologiques
- ✓ Travail posté
- ✓ Liberté pose congés
- ✓ Obligation d'assister aux instances
- ✓ Engagement de la responsabilité financière
- ✓ Engagement de la responsabilité juridique
- ✓ Zone d'affectation

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

<i>GROUPES</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Montant maximum annuels</i>
<i>B1</i>	<i>Secrétaire de Mairie</i>	<i>Rédacteur</i>	<i>17 480 €</i>

Ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

b) L'expérience professionnelle

Le montant de l'IFSE pourra être modulé en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants, développés dans l'annexe :

- Expérience dans le domaine d'activité ;
- Expérience dans d'autres domaines ;
- Connaissance de l'environnement de travail ;
- Capacités 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 = 2% de majoration.

LE CIA : PART LIEE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIERE DE SERVIR

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

La part liée à la manière de servir sera versée selon la périodicité suivante annuelle avec le traitement du mois de décembre. 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.

Le CIA sera maintenu en cas d'absence pour maladie ordinaire, accident de service ou maladie professionnelle et congé maternité, paternité, adoption. Elle sera supprimée en cas de longue maladie ou congé de longue durée ;

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- *Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs,*
- *Niveau de maîtrise des compétences professionnelles et techniques,*
- *Qualités relationnelles,*
- *Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur,*
- *Niveau d'engagement dans la réalisation des activités du poste*

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

<i>GROUPES</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Montant maximum annuels</i>
<i>B1</i>	<i>Secrétaire de Mairie</i>	<i>Rédacteur</i>	<i>2 380 €</i>

Ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

DECIDE

- D'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- D'instaurer le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2017 ;
- Les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence ;
- D'autoriser l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime dans le respect des principes définis ci-dessus.
- D'autoriser l'autorité territoriale à moduler les primes au vu de l'absentéisme, selon les modalités prévues ci-dessus.
- De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.

La présente délibération abroge les dispositions contenues dans la délibération antérieure sur le régime indemnitaire, hormis celles explicitement cumulables concernant la prime de fin d'année.

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

	Indicateur	echelle 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	5	4	3	2	1
	Nbr de collaborateurs (encadrés directement)	0	1 à 5	6 à 10	11 à 20	21 à 50
	4	0	1	2	3	4
	Type de collaborateurs encadrés	Cadre sup	Cadres intermédiaires	Cadres de proximité	Agents d'exécution	Aucun
	4	1	1	1	1	0
	Niveau d'encadrement	Stratégique	intermédiaire	de Proximité	Coordination	Sans
	4	4	3	2	1	0
	Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	Déterminant	Fort	Modéré	Faible	
	4	4	3	2	1	
Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Déterminant	Partagé	Faible			
3	3	2	1			
délégation de signature	OUI	NON				
1	1	0				
25					S/s Total	

	Indicateur	echelle d'évaluation				
Technicité, expertise, expérience, qualifications	Connaissance requise	maîtrise	expertise			
	4	1	4			
	Technicité / niveau de difficulté	Exécution	Conseil/ interprétation	Arbitrage/ décision		
	5	1	3	5		
	champ d'application	monométier/ monosectoriel	Polymétier/ polysectoriel/diversité domaines de Cptc			
	4	1	4			
	diplôme	I	II	III	IV	V
	5	5	4	3	2	1
	certification	OUI	NON			
	1	1	0			
autonomie	restreinte	encadrée	large			
5	1	3	5			
Influence/motivation d'autrui	Forte	Faible				
3	3	1				
Rareté de l'expertise	Oui	non				
1	1	0				
28					S/s Total	

	Indicateur	échelle d'évaluation				
		Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Agents	Prestataires extérieurs
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel <i>(issues de la fiche de poste et du document unique)</i>	Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)	Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Agents	Prestataires extérieurs
	5	1	1	1	1	1
	contact avec publics difficiles	oui	non			
	3	3	0			
	impact sur l'image de la collectivité	immédiat	différé			
	3	3	1			
	risque d'agression physique	faible	modéré	élevé		
	5	1	3	5		
	risque d'agression verbale	faible	modéré	élevé		
	3	1	2	3		
	Exposition aux risques de contagion(s)	faible	modéré	élevé		
	5	1	3	5		
	risque de blessure	très grave	grave	légère		
	10	10	5	1		
	itinérance/déplacements	fréquente	ponctuelle	rare	sans	
	5	5	3	1	0	
	variabilité des horaires	fréquente	ponctuelle	rare		
	7	7	3	1		
	horaires décalés	régulier	ponctuel	non concerné		
	5	5	2	0		
	contraintes météorologiques	fortes	faibles	sans objet		
	3	3	1	0		
	travail posté	OUI	NON			
	2	2	0			
	liberté pose congés	encadrée	restreinte	imposée		
	2	0	1	2		
	obligation d'assister aux instances	rare	ponctuelle	récurrente		
	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	sans contrainte particulière			
3	3	1	0			
Actualisation des connaissances	indispensable	nécessaire	encouragée			
3	3	2	1			
	72				S/s Total	

	Indicateur	échelle d'évaluation				
		0	1 à 3	3 à 6	6 à 10	> 10
Prise en compte de l'expérience professionnelle (cette partie permet de prendre en compte les éléments propres à l'agent titulaire de la fonction, pour envisager l'attribution du montant individuel indemnitaire)	Expérience dans le domaine d'activité	0	1 à 3	3 à 6	6 à 10	> 10
	4	0	1	2	3	4
	Expérience dans d'autres domaines	faible	diversifiée	diversifiée avec compétences transférables		
	3	0	1	3		
	Connaissance de l'environnement de travail	basique	courant	approfondi	non évaluable	
	5	1	3	5	0	
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	notions	opérationnel	maîtrise	expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	non évaluable
	5	1	2	3	5	0
	Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies	notions	opérationnel	maîtrise	expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	non évaluable
	5	1	2	3	5	0
Capacité à exercer les activités de la fonction	supérieur aux attentes	conforme aux attentes	inférieur aux attentes	très inférieur aux attentes	non évaluable	
5	5	3	-3	-6	0	

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

- A. Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs
- Ponctualité
 - Suivi des activités : respect des échéances, gestion des priorités, gestion du temps, utilisation des moyens mis à disposition du service et de l'agent, planification des activités, anticipation
 - Esprit d'initiative
 - Réalisation des objectifs
- B. Compétences professionnelles et techniques,
- Respect des directives, procédures, règlements intérieurs
 - Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service
 - Capacité à mettre en œuvre les spécificités du métier
 - Qualité du travail
 - Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances et compétences.
- C. Qualités relationnelles,
- Niveau relationnel (esprit d'équipe, respect de la hiérarchie, remontées d'alerte, sens du service public)
 - Capacité à travailler en équipe
 - Respect de l'organisation collective du travail
- D. Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur
- Potentiel d'encadrement
 - Capacités d'expertise
 - Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

Exemple de barème	Attribution de points	Part de la prime
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point	0 à 15 points : 10 %
Comportement à améliorer / Compétences à développer	1 point	16 à 26 points : 50 %
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	2 points	27 à 36 points : 80 %
Comportement très satisfaisant / Expertise de la compétence	3 points	37 à 42 points : 100 %

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

N° 2016-59 Création d'un poste de rédacteur principal de 1ère classe

Monsieur le Maire expose :

Madame Chantal LEFEVRE, agent titulaire au 8^{ème} échelon du grade de rédacteur principal de 2^{ème} classe dans la commune de Saint-Jean-Saverne et au Syndicat Mixte de la Région de Saverne, peut prétendre à l'avancement au grade de rédacteur principal de 1^{ère} classe.

La demande d'inscription au tableau d'avancement doit être portée de manière concomitante, par les deux collectivités. Après consultation du Président du Scot, il a été proposé de constituer le dossier pour une date d'effet de l'avancement de grade au 1^{er} mars 2017

Sur proposition de M. le Maire, le Conseil Municipal décide, à l'unanimité, de créer, avec effet au 1er mars 2017, un emploi permanent à temps non complet à 29/35^{ème} de Rédacteur principal de 1ère classe.

M. le Maire est chargé de déclarer la vacance de ce poste au Centre de Gestion de la Fonction Publique du Bas-Rhin et est autorisé à signer l'arrêté à intervenir.

2016-60 Adhésion au service paie à façon du Centre de Gestion du Bas-Rhin

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Bas-Rhin est une structure d'appui et de conseil aux employeurs publics en matière de gestion des personnels.

A ce titre, le Centre de Gestion peut assurer toute tâche administrative concernant les agents des collectivités et établissements, conformément à l'art. 25 de la Loi 84-53 du 26 janvier 1984.

Dans ce cadre, il propose notamment aux collectivités un service de « Paie à Façon » afin de les assister dans l'établissement de la paie des agents et des élus.

La prestation proposée consiste à faire supporter par le Centre de Gestion l'intégralité des étapes de réalisation de la paie. Cela permet d'une part d'avoir une assurance sur la fiabilité des traitements et leur conformité au regard des règles toujours très complexes et fluctuantes en ce domaine ; mais d'autre part permet également de concentrer nos personnels sur les services en relation avec le public en les déchargeant des tâches chronophages et fastidieuses de réalisation des paies.

Enfin, le coût modique de cette prestation rend financièrement intéressant le choix d'y adhérer.

La prestation de paie à façon se réaliserait aux conditions suivantes :

Le traitement de la paie :

- Réalisation des bulletins de paie quelles que soient les spécificités des agents / élus
- Fourniture et édition des états récapitulatifs et bordereaux de charges mensuelles ou trimestrielles
- Réalisation de la déclaration de données sociales en fin d'année (N4DS)
- Assistance et expertise d'un conseiller spécialiste de la paie et en veille permanente sur la réglementation.

Le coût de la prestation :

La contribution au Centre de Gestion est fixée sur la base d'un coût au bulletin : traitement de la paie (par mois et par bulletin) 6 € (ou 72€/an)

Soit un coût annuel prévisionnel pour notre collectivité de : **438 €**

1 bulletin x 6€ = 6€ (trésorier) et 6 agents x 72€ = 432 €

Une convention sera établie entre le Centre de Gestion et la Mairie dont vous trouverez le projet en annexe.

Il est donc demandé aux membres du Conseil Municipal, de bien vouloir :

- Approuver le principe d'adhésion au service de paie à façon proposé par le Centre de Gestion
- Autoriser Monsieur le Maire à signer la convention et tout document y afférent.

Considérant l'intérêt pour notre structure d'adhérer à ce service, et après en avoir délibéré, les membres du Conseil Municipal, décident :

- de confier la réalisation de la paie des agents et des élus au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Bas-Rhin
- d'autoriser Monsieur le Maire signer la convention et tout document y afférent
- d'inscrire les crédits au budget 2017.

2016-61 Redevance d'occupation provisoire du domaine public GRDF

M. le Maire expose que le montant de la redevance pour occupation provisoire du domaine public de la commune par les chantiers de travaux de distribution de gaz a été formulé par un décret du 25 Mars 2015.

M. le Maire donne connaissance au Conseil du décret n° 2015-334 du 25 Mars 2015 qui parachève le dispositif des redevances d'occupation et fixe le régime des redevances dues aux communes et aux départements pour l'occupation provisoire du domaine public.

Il propose au Conseil :

- de fixer le taux de la redevance pour occupation provisoire du domaine public suivant l'article 2 qui précise la formule : 0,35 €/mètre de canalisation prévu au décret visé ci-dessus.
- que le montant de la redevance soit revalorisé automatiquement chaque année par application du linéaire de canalisation arrêté au 31 décembre de l'année N-1.

Le Conseil municipal, entendu cet exposé et après avoir délibéré :

ADOpte les propositions qui lui sont faites concernant la redevance d'occupation provisoire du domaine public par les chantiers de travaux sur les ouvrages des réseaux publics de distribution de gaz exploités par GRDF.

2016-62 Travaux communaux : offres de prix

2016-62-01 : travaux de voirie chemin de l'étang

M. le Maire soumet l'offre de prix de l'entreprise ADAM TP pour un montant total HT de 9 720,00 €, relative à la réfection du chemin de l'étang sur une longueur de 300 mètres, établit comme suit :

DEVIS ESTIMATIF N° 1607/294a/PC/PF					
Affaire suivie par Monsieur COMTE - 0613441890					
Adresse Mail : pcomte@adam-tp.eu					
Réf.	Désignation	Unité	Quantité	Prix Unitaire	Total en euros
Objet :	Réfection du chemin de l'étang				
	<i>Données :</i> longueur de la voirie aménagée : 300 ml largeur : 3,00 ml				
1	Fourniture et pose d'un passage d'eau (profilé U métallique avec pattes de scellement) y/c découpe du revêtement existant sur le chemin, réalisation de la fouille, béton 250kg et pose du passage d'eau, ajustement et finitions	u	2.00	730.00	PM
2	Préparation du chemin, découpe et rebouchage des nids de poule en concassé 0/20 y/c réglage, compactage et balayage	m2	100.00	6.50	PM
3	F/Moe d'enrobés BBSG 0/10 ép 5 cm sur couche d'accrochage en émulsion y/c réglage et compactage soigné	m2	900.00	10.80	9 720.00
TOTAL H.T.					9 720.00
T.V.A. 20 %					1 944.00
TOTAL T.T.C.					11 664.00

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré, à l'unanimité :

- DECIDE de réaliser les travaux et approuve l'offre de prix de l'entreprise ADAM TP,
- AUTORISE Monsieur le Maire à signer l'ordre de service à intervenir,
- DIT que les crédits nécessaires seront prévus au budget 2017 opération 20 compte 2112.

2016-62-02 : travaux logement communal 26 rue de l'église

M. le Maire soumet l'offre de prix de l'entreprise LUTZ pour un montant total HT de 3 457,94 €, relative au remplacement de la porte et du cassis fixe, situés à l'entrée du logement F2 du 26, rue de l'église.

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré, à l'unanimité :

- DECIDE de réaliser les travaux et approuve l'offre de prix de l'entreprise LUTZ,
- AUTORISE Monsieur le Maire à signer l'ordre de service à intervenir,
- DIT que les crédits nécessaires seront prévus au budget 2017 opération 45 compte 21318.

2016-63 Budget 2016 : décisions modificatives

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, décide, à l'unanimité, de procéder au vote de virement de crédits suivants, sur le budget de l'exercice 2016

CREDITS A OUVRIR

Chapitre	Article	Nature	Montant
012	6413	Rémunération personnel non titulaire	6 500,00
012	6218	Autres personnel extérieur	17 500,00
TOTAL			24 000,00

CREDITS A REDUIRE

Chapitre	Article	Nature	Montant
022	022	Dépenses imprévues (fonctionnement)	-2 000,00
011	615221	Bâtiments publics	-4 500,00
011	61524	Bois et forêts	-17 500,00
TOTAL			-24 000,00

2016-64 Communauté de Communes de la Région de Saverne : rapport d'activité 2015

En application de l'article L 5211-39 du code général des collectivités territoriales, le rapport d'activité 2014 accompagné du Compte Administratif 2015 de la Communauté de Communes de la Région de Saverne sont communiqués au Conseil Municipal.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,
PREND ACTE du rapport d'activité 2015 de la Communauté de Communes de la Région de Saverne.

2016-65 Rapport annuel 2015 sur le prix et la qualité du service assainissement

Monsieur Camille OSWALD, Adjoint au Maire, délégué titulaire auprès du Syndicat d'Assainissement de la Région de Saverne-Zorn-Mossel, fait connaître le rapport sous-titre. Le Conseil Municipal prend acte du rapport annuel 2015 sur la qualité et le prix du service assainissement qui est consultable en Mairie dans son intégralité.

2016-66 Rapport annuel 2015 sur la qualité et le prix du service public d'eau potable

Monsieur Jean-Michel LORENTZ, délégué auprès du SDEA, présente le rapport sur le prix et la qualité du service public d'eau potable pour l'année 2015.
Ce document est consultable dans son intégralité en Mairie.

2016-67 Divers et communication

N° 2016-67-01 contrat d'entretien annuel de la sonnerie des cloche et de l'horloge de l'Eglise.

M. le Maire soumet au Conseil Municipal l'offre de la société ANDRE VOEGELE, relative à l'entretien annuel de la sonnerie de la cloche et de l'horloge de l'Eglise, pour un montant annuel de 180,00 € HT, révisable selon l'indice ICHT-TS.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité, APPROUVE l'offre de la société ANDRE VOEGELE et AUTORISE monsieur le Maire à signer le contrat de maintenance à intervenir. Les crédits nécessaires seront prévus au Budget Primitif 2017.

N° 2015-62-02 RPI Saint-Michel : demandes de subventions.

Dans le cadre de l'organisation d'une classe verte à Muckenbach du 27 au 31 mars 2017, la classe de M. BURCKEL à ERNOLSHEIM-LES-SAVERNE sollicite une aide financière.

Monsieur le Maire propose d'attribuer une aide de 7 euros par élève, pour les 5 élèves originaires de Saint-Jean-Saverne, soit une subvention totale de 175,00 euros (cent soixante-quinze euros).

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré, à l'unanimité, APPROUVE, cette proposition.

Les crédits nécessaires seront prévus 65737 du Budget Primitif 2017.

Délibération certifiée exécutoire,

Compte tenu de sa transmission à la Sous-préfecture de Saverne et de sa publication.

Le Maire,

Henri WOLFF

M. GOETZ Jean

M. OSWALD Camille

M. GROSS Joseph

M. COMTE Pascal

M. GERBER Benoît

M. JOSEPH Christophe

M. Patrick HERRMANN

M. SOLLER Charles

M. LORENTZ Jean-Michel

Mme Anne MARTIN

Mme HOFF Martine

Mme BERNERT Angèle

Mme CROMER Corinne