

Conseillers élus : 15

Département du Bas-Rhin

Conseillers en fonction : 15

Arrondissement de Saverne

Conseillers présents : 12

COMMUNE DE SAINT-JEAN-SAVERNE

Nombre de suffrages
exprimés : 14

**PROCES-VERBAL DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL DU 15 JUIN 2021**

L'an deux mil vingt et un le mardi 15 juin, le Conseil Municipal s'est réuni, salle du Conseil Municipal, sous la présidence de Monsieur Jean GOETZ, Maire ; à la suite de la convocation adressée par Monsieur le Maire, le 8 juin 2021.

Etaient présents : Mme Angèle BERNERT, Mme Anne MARTIN, Adjointes au Maire ;

Mme Bernadette KUGEL, Mme Nadège LUTZ, Mme Sabrina MAURER, M. Joseph GROSS, M. Benoît GERBER, M. Pascal COMTE, M. Patrick HERRMANN, M. Jean-Michel LORENTZ ; M. Charles SOLLER conseillers municipaux.

Absents excusés :

Mme TERTRAIN Hélène, qui donne procuration à Mme LUTZ Nadège
M. Laurent FREY, qui donne procuration à M. Jean GOETZ

Absent : M. Christophe JOSEPH

Ordre du jour

- 2021-23 Adoption du procès-verbal du 6 avril 2021
- 2021-24 Désignation d'un secrétaire de séance
- 2021-25 Création d'un poste contractuel d'ATSEM
- 2021-26 Création d'un poste d'adjoint technique
- 2021-27 Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)
- 2021-28 PLUI : transfert de la compétence à la Communauté de Communes du pays de Saverne
- 2021-29 Débat sur l'avenir du bâtiment dispensaire
- 2021-30 Droit de préemption urbain
- 2021-31 Divers et communication

2021-23 Adoption du procès-verbal du 6 avril 2021

Le procès-verbal de la séance du 6 avril 2021 a été adressé aux membres du Conseil Municipal avant la présente séance. Le procès-verbal est adopté à l'unanimité par les membres présents dans la forme et la rédaction proposées.

2021-24 Désignation du Secrétaire de séance

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

2021-25 Création d'un poste contractuel d'ATSEM

Monsieur le Maire informe l'assemblée, que conformément à l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984, les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant de la collectivité.

Il appartient donc au Conseil Municipal de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services.

Compte tenu de la volonté de garantir le service d'ATSEM à l'école de Saint-Jean-Saverne, il convient de créer un poste d'ATSEM principal de 2^{ème} classe pour l'année scolaire 2021/2022.

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

- CREE un poste d'ATSEM principal de 2^{ème} classe (catégorie hiérarchique C), à temps non complet pour une durée hebdomadaire de 28 H 00, à compter du 01/09/2021 soit jusqu'au 06/07/2022.
- FIXE la rémunération mensuelle à l'échelon 01 du grade de ATSEM principal de 2^{ème} classe des écoles maternelles, indice brut 356, indice majoré 334
- AUTORISE Monsieur le Maire à signer tout document relatif à la mise en œuvre de la présente délibération.

2021-26 Création d'un poste d'adjoint technique

Monsieur le Maire informe l'assemblée, que conformément à l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984, les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant de la collectivité.

Il appartient donc au Conseil Municipal de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services.

Il est proposé la création d'un poste d'adjoint technique à temps non complet (19 heures hebdomadaires), en tant qu'agent polyvalent rural, ayant pour missions l'entretien des espaces verts et de la voirie ainsi que la maintenance des bâtiments publics, des matériels et mobiliers communaux.

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

- CREE un poste permanent d'adjoint technique (catégorie hiérarchique C), à temps non complet pour une durée hebdomadaire de 19 H 00, à compter du 01/09/2021,
- AUTORISE Monsieur le Maire à signer tout document relatif à la mise en œuvre de la présente délibération.

2021-27 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 17/12/2015 - concernant les montants de référence pour le cadre d'emploi des attachés, des secrétaires de mairie et des rédacteurs;
- l'arrêté du 16/06/2017 - concernant les montants de référence pour le cadre d'emploi des adjoints techniques;
- l'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat
- Vu la délibération N°2016-58 du 20 décembre 2016.

VU l'avis du Comité Technique en date du 25 mai 2021 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 contractuels de droit public des, cadres d'emplois suivants :

- Attachés
- Rédacteurs
- Adjoint technique

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 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. L'IFSE sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas de longue maladie, de grave maladie et 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>A4</i>	<i>Secrétaire de Mairie</i>	<i>Attaché</i>	<i>20 400 €</i>
<i>B1</i>	<i>Secrétaire de Mairie</i>	<i>Rédacteur</i>	<i>17 480 €</i>
<i>C2</i>	<i>Agent polyvalent</i>	<i>Adjoint technique Catégorie C</i>	<i>10 800 €</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 ;
- 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 = 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. Le CIA sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas de longue maladie, de grave maladie et 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>A4</i>	<i>Secrétaire de Mairie</i>	<i>Attaché</i>	<i>3 600 €</i>
<i>B1</i>	<i>Secrétaire de Mairie</i>	<i>Rédacteur</i>	<i>2 380 €</i>
<i>C2</i>	<i>Agent polyvalent</i>	<i>Adjoint technique Catégorie C</i>	<i>1 000 €</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 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	echelle 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)					
	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	echelle d'évaluation				
		0	1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 10 ans	> 10 ans
Prise en compte de l'expérience professionnelle (cette partie permet de prendre en compte les éléments propres à l'agent titulaire de la fonction, pour envisager l'attribution du montant individuel indemnitaire)	Expérience dans le domaine d'activité					
	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

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 .../....

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 %

2021-28 PLUI : transfert de la compétence à la Communauté de Communes du pays de Saverne

Monsieur le maire expose :

La loi pour l'Accès au Logement et un Urbanisme Rénové (ALUR) du 24 mars 2014 a instauré un mécanisme de transfert de droit au profit des Etablissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI) de la compétence en matière de plan local d'urbanisme (PLU), de documents d'urbanisme en tenant lieu ou de carte communale au profit des communautés de communes ou d'agglomération.

Pour rappel, le transfert de la compétence à l'EPCI aurait pour conséquence l'élaboration du PLU intercommunal à l'échelle de la Communauté de Communes du Pays de Saverne.

Les dispositions des PLU et cartes communales resteraient applicables jusqu'à l'approbation du PLUi. Toutefois, pour s'opposer à ce transfert de droit à l'EPCI, un principe de minorité de blocage a été instauré. Cette minorité de blocage s'appliquera si elle représente une opposition de 25 % des communes représentant au moins 20 % de la population.

Il doit être souligné que si le transfert de compétence n'a pas lieu, le débat sur ce transfert se déroulera à nouveau, lors du prochain renouvellement des conseils municipaux. Compte tenu des éléments présentés ci-dessus et après délibération, il est proposé au conseil municipal de décider de s'opposer au transfert de la compétence PLU à la Communauté

Le Conseil municipal,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales, et notamment les articles L5211-17 et 18, et 5214-16,

Vu l'article 136 de la loi Alur du 24 mars 2014 qui dispose que si une communauté de communes ou d'agglomération n'est pas devenue compétente en matière de PLU en 2017, elle le devient automatiquement le premier jour de l'année suivant l'élection du président de la communauté consécutive au renouvellement général des conseils municipaux et communautaires, soit au 01 janvier 2021, sauf opposition de 25 % des communes représentant au moins 20 % de la population (ou l'inverse).

Vu la loi sur l'état d'urgence sanitaire publiée le 14 novembre 2020 qui reporte le transfert de la compétence PLU (plan local d'urbanisme) aux intercommunalités du 1er janvier au 1er juillet 2021.

Informé que les communes pourront dans les trois mois précédant le 1er juillet 2021, soit du 1er avril 2021 au 30 juin 2021, s'opposer au transfert grâce à l'activation d'une minorité de blocage

Considérant que, si le transfert de la compétence urbanisme au profit de la CCPS est adopté, ses communes perdraient la gestion de leur PLU communal, au moyen duquel elles gèrent notamment l'aménagement et les conditions d'urbanisme de leur territoire.

Considérant que, dans ce cas de figure, la Communauté de Communes du Pays de Saverne serait seule maîtresse de la gestion de l'urbanisme, du développement et de l'aménagement du territoire de ses communes membres en application d'un Plan Local d'Urbanisme Intercommunal (PLUi) qui découlerait directement du Schéma de Cohérence Territoriale (SCOT).

après en avoir délibéré, à l'unanimité

DECIDE de s'OPPOSER au transfert à la Communauté de Communes du Pays de Saverne de la compétence en matière de PLUi

De transmettre la délibération à la CCPS

DE transmettre la délibération au Préfet de la Région Grand Est

2021-29 Débat sur l'avenir du bâtiment dispensaire

Monsieur le maire expose : le bâtiment de l'ancien dispensaire nécessitera dans les prochaines années d'importants travaux de rénovation et donc de lourds investissements pour la commune.

Si la commune ne souhaite pas engager ces travaux différentes, solutions pourraient être envisager :

- confier la gestion du bâtiment à un bailleur social qui reverse un petit loyer à la commune ;
- Vendre par lot les appartements et réaliser une copropriété ;
- Vendre l'ensemble du bâtiment.

Ce point ne nécessitant pas une décision immédiate, Monsieur le maire invite les conseillers à la réflexion et indique qu'il sera remis à l'ordre du jour d'une séance ultérieure.

2021-30 Droit de préemption urbain

Décision prise par le Maire par délégation du conseil municipal :

Désistement de la commune à exercer de son droit de préemption sur la parcelle cadastrée suivante :

Section 3	Parcelle n° 112	3, rue de la Montée	210 m ²
Section 3	Parcelle n° 119	2, rue Saint-Michel	147 m ²

2021-31 Divers et communication

N° 2021-31-01 Recours contre un permis de construire

M. le Maire informe le Conseil Municipal, qu'un recours au Tribunal administratif de Strasbourg a été déposé pour demander l'annulation de l'arrêté du 7 décembre 2020 accordant le permis de construire n° PC 067 425. Une analyse du dossier est en cours d'étude par le service de protection juridique de l'assurance de la commune.

Délibération certifiée exécutoire,
Compte tenu de sa transmission à la Préfecture de la Région Grand Est et de sa publication.

Le Maire,
Jean GOETZ

Mme Angèle BERNERT

Mme Anne MARTIN

Mme Bernadette KUGEL

Mme Nadège LUTZ

Mme Sabrina MAURER

M. Joseph GROSS

M. Benoît GERBER

M. Pascal COMTE

M. Patrick HERRMANN

M. Jean-Michel LORENTZ

M. Charles SOLLER