



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Département du Bas-Rhin

Commune de KIRCHHEIM

Procès Verbal des délibérations du **CONSEIL MUNICIPAL** *Séance ordinaire du 31 mai 2018* *Convocation du 25 mai 2018*

Conseillers	
Élus :	15
En Exercice :	13
Présents :	9
Absents excusés :	4
Procuration :	1

ORDRE DU JOUR

Sous la Présidence de M. Patrick DECK - Maire

Membres présents :	<u>Adjoint</u> :
	M. SIEFERT Bertrand, M. BRUCKER Frédéric.
Membres absents excusés :	<u>Conseillers Municipaux</u> :
	Mme GRAUSS Elisabeth, Mme LIENHARDT Catherine, Mme LIGOUT Denise, M. SCHMITT Pierre, Mme VOGEL Claudine, Mme WINTZ Jacqueline.
Procuration :	M. CHRISTOPHE Jacques, M. DUPARCQ Arnaud, M. KASPAR Fabien, Mme MORTZ Muriel.
	M. CHRISTOPHE Jacques donne procuration de vote à M. DECK Patrick.

ORDRE DU JOUR :

- 1°) – Désignation de la secrétaire de séance.
- 2°) – Approbation du compte rendu du 12 avril 2018.
- 3°) – Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) – Filière technique.
- 4°) – Création d'un poste d'adjoint technique à temps non complet dans le cadre d'un contrat « Parcours Emploi Compétences ».
- 5°) – Adhésion à la procédure de passation d'une convention de participation mise en concurrence par le Centre de Gestion du Bas-Rhin.
- 6°) – Mise en conformité RGPD – Convention avec le CDG67.
- 7°) – Rapport annuel du SELECT'OM.
- 8°) – Rapport annuel du R-GDS.
- 9°) – Demande de subvention.
- 10°) – Acceptation de chèques.
- 11°) – Divers et informations.

M. le Maire souhaite une cordiale bienvenue aux conseillers municipaux et demande de rajouter 2 points à l'ordre du jour. L'ensemble des conseillers municipaux à l'unanimité

des membres présents acceptent ces deux points :

- Réalisation du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels.
- Plan local d'urbanisme - Révision n°1 - Débat sur les orientations générales du Projet d'Aménagement et de Développement Durables (PADD).

1*) Désignation de la secrétaire de séance.

Vu l'article L.2541-6 du Code Général des Collectivités Territoriales. Après délibération, le Conseil Municipal désigne Mme Laurence WILT, secrétaire de Mairie, en qualité de secrétaire de séance.

2*) Approbation du compte rendu du 12 avril 2018.

Le compte-rendu de la séance du Conseil Municipal du 12 avril 2018 transmis à l'ensemble des membres, ne soulevant aucune objection, est adopté à l'unanimité dans la forme et rédaction proposées et il est ainsi procédé à sa signature.

23/18 Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) – Filière technique.

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 28 avril 2015 modifié 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 ;
- l'avis du comité technique ministériel du ministère de l'intérieur et du ministère des outre-mer en date du 15 décembre 2016 ;
- l'arrêté du 05 juin 2017 pris pour application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat.

VU l'avis du Comité Technique en date du 20 mars 2018, 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.

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, du 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 :

- prendre en compte la place de chacun dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- valoriser l'expérience professionnelle ;
- prendre en compte le niveau de responsabilité des différents postes en fonction des trois critères d'encadrement, d'expertise et de sujétions ;
- renforcer l'attractivité de la collectivité ;

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 des cadres d'emplois suivants :

- Agents de maîtrise,
- Adjoints techniques.

Le RIFSEEP est versé aux agents contractuels de droit public.

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 ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion ;
- au moins tous les deux ans en fonction de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

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

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

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

Modulation selon l'absentéisme pour les agents titulaires, stagiaires ou contractuels :

En cas d'absence : la collectivité doit préciser les conditions de suspension en cas d'absence :

- Décret n° 2010-997 applicable à la Fonction Publique d'Etat. Maintien dans les proportions du traitement en cas de maladie ordinaire, accident de service ou maladie professionnelle et congé maternité, paternité, adoption.

Suppression du régime indemnitaire lié à l'exercice des fonctions en cas de longue maladie ou congé de longue durée et congé de grave maladie si les agents contractuels sont concernés par le RIFSEEP.

a) Le rattachement à un groupe de fonctions

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise et les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes de fonctions définis ci-dessous.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard de :
 - o Niveau hiérarchique
 - o Nombre de collaborateurs (encadrés directement)
 - o Type de collaborateurs encadrés
 - o Niveau d'encadrement
 - o Niveau de responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique, ...)
 - o Niveau d'influence sur les résultats collectifs
 - o Délégation de signature
 - De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
 - o Connaissance requise
 - o Technicité / niveau de difficulté
 - o Champ d'application
 - o Diplôme
 - o Certification
 - o Autonomie

- 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 (typologie des interlocuteurs)
 - 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 de congés
 - Obligation d'assister aux instances
 - Engagement de la responsabilité financière
 - Engagement de la responsabilité juridique
 - Zone d'affectation
 - Actualisation des connaissances
- Valorisation contextuelle
 - Gestion de projets
 - Tutorat
 - Référent formateur

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

Groupes	Catégorie	Fonctions Cadres d'emplois concernés	Montant maximum annuels
Groupe 1	Catégorie C	Agent de Maîtrise	11 340,00 €
Groupe 2	Catégorie C	Adjoint Technique	10 800,00 €

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 (voir annexe 1, grille de cotation des postes) :

- 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.

Cette part sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels. Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

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

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Modulation selon l'absentéisme pour les agents titulaires, stagiaires ou contractuels :

En cas d'absence : la collectivité doit préciser les conditions de suspension en cas d'absence :

- Décret n° 2010-997 applicable à la Fonction Publique d'Etat. Maintien dans les proportions du traitement en cas de maladie ordinaire, accident de service ou maladie professionnelle et congé maternité, paternité, adoption.
Suppression du régime indemnitaire lié à l'exercice des fonctions en cas de longue maladie ou congé de longue durée et congé de grave maladie si les agents contractuels sont concernés par le RIFSEEP.

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.

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

Groupes	Catégorie	Fonctions Cadres d'emplois concernés	Montant maximum annuels
Groupe 1	Catégorie C	Agent de Maîtrise	1 260,00 €
Groupe 2	Catégorie C	Adjoint Technique	1 200,00 €

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

NB : Lorsque les services de l'État 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'État.

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} juin 2018 ;
- 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 ;
- Dit que la présente délibération abroge les dispositions contenues dans les délibérations antérieures sur le régime indemnitaire.



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 (issues de la fiche de poste et du document unique)	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			
		chef projet	membre équipe projet	contributeur ponctuel	
Valorisation contextuelle	Gestion de projets				
	3	3		1	
	Tutorat	Oui	Non		
	1	1	0		
	Référent formateur	Oui	Non		
	1	1	0		
5					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	0	1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 10 ans	> 10 ans
		0	1	2	3	4
	Expérience dans d'autres domaines	faible	diversifiée	diversifiée avec compétences transférables		
		0	1	3		
	Connaissance de l'environnement de travail	basique	courant	approfondi	non évaluable	
		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
		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
		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	
	3	0	-3	-6	0	

27

Annexe 2 : 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 .../3
Suivi des activités	Points .../2
Esprit d'initiative	Points .../3
Réalisation des objectifs	Points .../5
Compétences professionnelles et techniques	
Respect des directives, procédures, règlements intérieurs	Points .../3
Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service	Points .../3
Capacité à mettre en œuvre les spécificités des métiers	Points .../5
Qualité du travail	Points .../3
Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances	Points .../2
Qualités relationnelles	
Niveau relationnel	Points .../2
Capacité à travailler en équipe	Points .../2
Respect de l'organisation collective du travail	Points .../3
Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	
Potentiel d'encadrement	Points .../3
Capacités d'expertise	Points .../3
Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Points .../3

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 45 points : 100 %

24/18 Création d'un poste d'adjoint technique à temps non complet dans le cadre d'un contrat « Parcours Emploi Compétences ».

À partir de janvier 2018, les contrats aidés « CAE » sont transformés en « Parcours Emploi Compétences ».

La mise en œuvre des parcours emploi compétences repose sur le **triptyque emploi-formation-accompagnement**. C'est un emploi permettant de développer des compétences transférables, avec un accès facilité à la formation et un accompagnement tout au long du parcours tant par l'employeur que par le service public de l'emploi, avec pour objectif l'inclusion durable dans l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail.

Notre commune peut donc décider d'y recourir en conciliant ses besoins avec la perspective d'aider un demandeur d'emploi à s'insérer dans le monde du travail.

VU la loi n°2008-1249 du 01/12/2008 généralisant le revenu de solidarité active et renforçant les politiques d'insertion ;

VU le décret n°2009-1442 du 25/11/2009 relatif au contrat unique d'insertion ;

VU la circulaire D.G.E.F.P. n°2009-43 du 02/12/2009 relative à la programmation des contrats aidés pour l'année 2010 ;

VU la délibération n° 08/17 du 09 février 2017 créant un poste d'adjoint technique à temps non complet dans le cadre d'un CAE ;

VU qu'à partir du 1^{er} janvier 2018, les contrats aidés CAE sont transformés en parcours emploi compétences ;

VU l'embauche d'un contrat aidé jusqu'au 05 juin 2018 ;

VU que le contrat « parcours emploi compétences » à durée déterminée serait conclu pour une durée de 12 mois, renouvelable annuellement jusqu'à une durée limitée à 60 mois au total, par décisions successives de 12 mois maximum pour les salariés âgés de 50 ou plus au moment du renouvellement.

CONSIDERANT que l'Etat prend en charge 40 % de la rémunération correspondant au S.M.I.C. et exonèrera les charges patronales de sécurité sociale. La somme restant à la charge de la commune sera donc minime.

Monsieur le Maire propose à l'assemblée délibérante, le recrutement d'un contrat parcours emploi compétences, pour les fonctions d'adjoint technique à temps partiel à raison de 20 heures / semaine pour une durée de 12 mois renouvelables.

Le conseil municipal, sur proposition de Monsieur le Maire, après délibération :

- approuve la création d'un poste d'adjoint technique 2^{ème} classe à temps non complet dans le cadre d'un C.E.C. à raison de 20 heures de travail hebdomadaire pour une durée de 12 mois renouvelables dans la limite de 5 ans à compter du 06 juin 2018.
- fixe le niveau de rémunération du poste en question au tarif horaire du SMIC.
- prend acte du financement de 40 % du poste par l'Etat.
- s'engage à inscrire les crédits nécessaires au budget 2018, tant en dépenses qu'en recettes.
- s'engage à élaborer un plan de formation visant à faciliter le retour à l'emploi de l'agent embauché, conjointement avec les services de Pôle Emploi.
- autorise Monsieur le Maire à signer la convention à passer avec Pôle Emploi ainsi que les contrats à passer avec le candidat retenu.

25/18 Adhésion à la procédure de passation d'une convention de participation mise en concurrence par le Centre de Gestion du Bas-Rhin.

Le Conseil Municipal de Kirchheim,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU le Code des Assurances ;

VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et notamment son article 25 alinéa 6 ;

VU le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

VU la Directive 2004/18/CE du Parlement européen et du Conseil, du 31 mars 2004, relative à la coordination des procédures de passation des marchés publics de travaux, de fournitures et de services ;

VU la proposition du Centre de Gestion du Bas-Rhin de mettre en place, après avis d'appel public à la concurrence, une convention de participation mutualisée dans le domaine du risque santé complémentaire pour les collectivités lui ayant donné mandat ;

VU l'avis du Comité Technique Paritaire ;

VU l'exposé du Maire ;

Le Conseil Municipal de Kirchheim, après en avoir délibéré :

DECIDE de se joindre à la procédure de mise en concurrence pour la passation de la convention de participation pour le risque santé complémentaire que le Centre de gestion du Bas-Rhin va engager en 2018 conformément à l'article 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et donne mandat au Centre de Gestion pour souscrire avec un prestataire retenu après mise en concurrence d'une convention de participation pour le risque santé complémentaire ;

AUTORISE le Centre de Gestion du Bas-Rhin dans le cadre du recensement de la population retraitée à recueillir auprès des régimes de retraites IRCANTEC/CNRACL/ général et local de Sécurité Sociale la communication des données indispensables à la mise en place de la convention de participation ;

PREND ACTE que les tarifs et garanties lui seront soumis préalablement afin qu'il puisse confirmer la décision de signer la convention de participation souscrite par le Centre de gestion du Bas-Rhin à compter du 1^{er} janvier 2019.

DETERMINE le montant et les modalités prévisionnels de sa participation en matière de santé complémentaire pour l'ensemble des agents actifs de la collectivité comme suit (montant estimé) :

- Forfait mensuel en € par agent :
- Montant brut annuel en € par agent : 400,00 €
- Critères de modulation (le cas échéant) :

selon les revenus

selon la composition familiale

26/18 Mise en conformité RGPD – Convention avec le CDG67.

Monsieur le Maire expose le point :

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ;

Vu le décret n° 2005-1309 du 20 octobre 2005 pris pour l'application de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, modifiée par la loi n° 2004-801 du 6 août 2004 ;

Vu le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016, entrant en application le 25 mai 2018 (dit Règlement Général sur la Protection des données, soit « RGPD ») ;

Vu la délibération du conseil d'administration du Centre de Gestion du Bas-Rhin n°04/2018 du 4 avril 2018 : Organisation de la mutualisation de la mission relative au Délégué à la Protection des Données.

Le règlement européen 2016/679 dit « RGPD » entre en vigueur le 25 mai 2018. Il apporte de nombreuses modifications en matière de sécurité des données à caractère personnel et rend obligatoire leur application. En effet, le non-respect de ces nouvelles obligations entraîne des sanctions lourdes (amendes administratives pouvant aller jusqu'à 20 000 000€), conformément aux articles 83 et 84 du RGPD.

Au regard du volume important de ces nouvelles obligations légales imposées et de l'inadéquation potentielle entre les moyens dont la collectivité dispose et lesdites obligations de mise en conformité, la mutualisation de cette mission avec le CDG67 présente un intérêt pour la collectivité favorisant le respect de la réglementation à mettre en œuvre.

Le CDG67 propose, en conséquence, des ressources mutualisées ainsi que la mise à disposition de son Délégué à la Protection des Données (DPD). Il peut donc accéder à la demande d'accompagnement de la collectivité désireuse d'accomplir ces formalités obligatoires.

La convention du CDG67 a pour objet la mise à disposition de moyens humains et matériels au profit de la collectivité cosignataire. Elle a pour finalité la maîtrise des risques liés au traitement des données personnelles, risques autant juridiques et financiers pour la collectivité et les sous-traitants, que risque de préjudice moral pour les individus.

Il s'agit de confier au CDG67 une mission d'accompagnement dans la mise en conformité des traitements à la loi Informatique et libertés n° 78-17 du 6 janvier 1978 et au RGPD.

Cette mission comprend les cinq étapes suivantes, dans lesquelles le DPD mis à disposition de la collectivité réalise les opérations suivantes :

1. Documentation et information

- o fourniture à la collectivité d'un accès à une base documentaire comprenant toutes les informations utiles à la compréhension des obligations mises en place par le RGPD et leurs enjeux ;
- o organisation des réunions d'informations auxquelles seront invités les représentants de la collectivité ;

2. Questionnaire d'audit et diagnostic

- o fourniture à la collectivité d'un questionnaire qu'elle aura à remplir visant à identifier ses traitements de données à caractère personnel actuellement en place ou à venir, ainsi que diverses informations précises et indispensables au bon fonctionnement de la mission ;
- o mise à disposition de la collectivité du registre des traitements selon les modèles officiels requis par le RGPD et créé à partir des

informations du questionnaire ;

- o communication des conseils et des préconisations relatifs à la mise en conformité des traitements listés;

3. Etude d'impact et mise en conformité des procédures

- o réalisation d'une étude d'impact sur les données à caractère personnel provenant des traitements utilisés par la collectivité ;
 - o production d'une analyse des risques incluant leur cotation selon plusieurs critères
- / **ainsi que des propositions de solutions pour limiter ces risques ;**
- o fourniture des modèles de procédures en adéquation avec les normes RGPD (contrat type avec les sous-traitants, procédure en cas de violation de données personnelles...) ;

4. Plan d'action

- o établissement un plan d'action synthétisant et priorisant les actions proposées ;

5. Bilan annuel

- o production chaque année d'un bilan relatif à l'évolution de la mise en conformité ;

Les obligations réciproques figurent dans la convention proposée par le CDG67

La convention proposée court à dater de sa signature jusqu'au 31 décembre 2021, reconductible tous les ans par tacite reconduction.

Les tarifs des prestations assurées par le CDG67 sont les suivants : 600 € par jour, 300 € par demi-journée et 100 € par heure

- 1) documentation / information ;
- 2) questionnaire d'audit et de diagnostic et établissement du registre des traitements / requêtes ;
- 3) étude d'impact et mise en conformité des procédures ;
- 4) établissement du plan d'actions de la collectivité et bilans annuels.

Il est proposé à l'Assemblée d'autoriser le Maire à signer la convention avec le CDG67, la lettre de mission du DPO, et tous actes y afférent.

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

AUTORISE Monsieur le Maire :

- à désigner le DPD mis à disposition par le CDG67 par la voie d'une lettre de mission ;
- à signer la convention avec le Centre de Gestion du Bas-Rhin pour la mise à disposition du DPD du Centre de Gestion du Bas-Rhin et la réalisation de la démarche de mise en conformité avec le RGPD et ses avenants subséquents.

27/18 Rapport annuel du SELECT'OM 2017.

Monsieur le Maire donne la parole à M. Brucker, pour présenter aux Conseillers Municipaux le rapport annuel 2017 du SELECT'OM.

28/18 Rapport annuel du R-GDS.

Monsieur le Maire présente aux Conseillers Municipaux le rapport annuel 2017 du R-GDS.

29/18 Demande de subvention.

Le Conseil Municipal à l'unanimité des membres présents, **attribue** :

- Une subvention de **300,00 €** au Souvenir Français Comité de la Mossig. Somme imputée du compte 6574 – Divers.

30/18 Acceptation de chèques.

Le Conseil Municipal à l'unanimité des membres présents, **accepte** :

- Le chèque de GROUPAMA, d'un montant de 1.862,40 € concernant le règlement du dossier de bris de vitrage à la Maison des Associations.
Somme imputée au compte 7788 du Budget Primitif 2018.
- Le chèque de GROUPAMA, d'un montant de 429,60 € concernant le règlement du dossier de choc de véhicule sur une rembarde de sécurité communale rue du Général de Gaulle.
Somme imputée au compte 7788 du Budget Primitif 2018.

31/18 Plan local d'urbanisme - Révision n°1 - Débat sur les orientations générales du Projet d'Aménagement et de Développement Durables (PADD).

Présentation succincte aux conseillers municipaux du Projet d'Aménagement et de Développement Durables (PADD) dans le cadre de la révision n°1 du Plan Local d'Urbanisme.

32/18 Réalisation du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels.

Le Conseil, après en avoir délibéré :

Vu le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la Fonction Publique Territoriale ;
Vu le Code du Travail et notamment l'article R.4121-1 qui précise que « L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3 » ;

Considérant que la mise en place du Document Unique est une obligation pour les collectivités territoriales ;

Considérant que le Conseil Municipal a autorisé Monsieur le Maire à signer l'avenant d'adhésion à la convention constitutive du groupement de commandes pour la mise en place des Documents Uniques avec le Centre de Gestion du Bas-Rhin ;

Considérant que le Document Unique d'évaluation des risques professionnels transmis par le prestataire est en adéquation avec la situation de la collectivité ;

Considérant que le plan des actions correctives permettra d'améliorer la sécurité et les conditions de travail des agents de la collectivité ;

DECIDE DE :

Valider le document unique d'évaluation des risques professionnels.

S'ENGAGE A :

Mettre en place le programme d'actions correctives se basant sur l'évaluation des risques professionnels.

3*) Divers et informations.

- Courrier du locataire déposant un préavis de départ du logement communal au 31 juillet 2018 ;
- Courrier envoyé à M. le Préfet et M. le Maire de la part de Mme l'adjointe au Maire transmettant sa démission au poste d'adjointe au Maire et de conseillère municipale. M. le Maire la remercie pour ses bons et loyaux services tout au long de ses mandats ;
- Toiture de l'église : poutre endommagée ;
- Salle polyvalente : poutres endommagées par des fourmis ;
- Attestation de fin de prêt du CCM ;
- 17 juin 2018 : Marathon du Vignoble
- 18 juin 2018 : Prochaine séance du Conseil Municipal ;

L'ensemble des points de l'ordre du jour ayant été abordé, Monsieur le Maire clôt la séance à 23h00.

Le Maire
Patrick DECK