



Département du Bas-Rhin

SIVOS « LES JARDINS DE L'ABBAYE »

Arrondissement de Saverne

PROCES-VERBAL DES DELIBERATIONS DU COMITE SYNDICAL N° 3/2018

SEANCE DU MERCREDI 25 AVRIL 2018 - 19H30
MAIRIE DE SCHWENHEIM

NOMBRE DE DELEGUES TITULAIRES ELUS : 9
NOMBRE DE DELEGUES SUPPLEANTS ELUS : 9
NOMBRE DE DELEGUES TITULAIRES EN EXERCICE : 9
NOMBRE DE DELEGUES SUPPLEANTS EN EXERCICE : 9
NOMBRE DE DELEGUES PRESENTS A LA SEANCE (TITULAIRES ET SUPPLEANTS): 10 / 18
NOMBRE DE VOTANTS PRESENTS A LA SEANCE : 7 / 9 - LE QUORUM EST ATTEINT
CONVOCATION ADRESSEE AUX DELEGUES SYNDICAUX PAR COURRIER DU 13 AVRIL 2018

MEMBRES PRESENTS :

Commune de Marmoutier :

M. Aimé DANGELSER, délégué titulaire, Président du SIVOS
Mme Valérie MEYER, déléguée titulaire
Mme Valérie RAUNER, déléguée titulaire
M. Claude SCHWALLER, délégué suppléant

Commune de Reutenbourg :

M. Frédéric GEORGER, délégué titulaire
M. Cédric HUSSER, délégué titulaire
M. Patrick VAUT, délégué suppléant

Commune de Schwenheim :

M. Gabriel OELSCHLAEGER, délégué titulaire, vice-président du SIVOS
M. José CAPINHA, délégué titulaire
M. Joseph LERCH, délégué suppléant

MEMBRES EXCUSES :

Mme Danièle EBERSOHL, déléguée titulaire de Lochwiller ayant donnée procuration à M. OELSCHLAGER
M. Yves GOETZ, délégué titulaire de Lochwiller ayant donné procuration à M. CAPINHA
M. Sébastien MONNERIE, délégué suppléant de Marmoutier
M. Jean-Claude WEIL, délégué suppléant de Marmoutier
M. Stéphane MUCKENSTURM, délégué suppléant de Reutenbourg
M. Thierry HEID, délégué suppléant de Schwenheim

ASSISTAIENT EGALEMENT A LA SEANCE :

Mme Gabrielle HEILY et Mme Carine RITTER, conseillères municipales de Kleingoeft

ORDRE DU JOUR

- 2018-19 Approbation du PV de la séance du 7 février 2018
- 2018-20 Adhésion au service de médecine préventive du Centre de Gestion
- 2018-21 Assurance du Personnel
- 2018-22 Congés et autorisations spéciales d'absence
- 2018-23 Evaluation du personnel - détermination des critères d'évaluation de la valeur professionnelle sans le cadre de l'entretien pro
- 2018-24 Participation mutuelle santé et prévoyance
- 2018-25 Protocole ARTT et journée de solidarité
Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
- 2018-26 Adhésion à la prestation paie
- 2018-27 Adhésion à l'assurance chômage pour les agents non titulaires
- 2018-28 Adhésion à la plateforme Alsace Marchés Publics
- 2018-29 Apprentissage CAP Petite Enfance
- 2018-30 Contrat aidé
- 2018-31 Renouvellement contrat d'un agent non titulaire
- 2018-32 Fonds d'amorçage pour la mise en œuvre des NAP
- 2018-34 Crédits scolaires et subventions aux coopératives des écoles de Marmoutier
- 2018-35 Exercice du Droit d'accueil
- 2018-36 Contrats et travaux envisagés
- 2018-37 Divers

2018 - 19 Approbation du PV de la séance du 7 février 2018

Le procès verbal de la séance du 7 février 2018 a été adressé aux membres du Comité Syndical avant la présente séance.

Il ne soulève aucune objection et est adopté à l'unanimité par les membres présents dans la forme et la rédaction proposées.

2018 - 20 Adhésion au service de médecine préventive du Centre de Gestion

Le Président informe les délégués que l'établissement public peut signer une convention avec le Centre de Gestion en vue de remplir ses obligations en matière de médecine préventive et professionnelle pour l'ensemble des agents de la collectivité.

➤ **Décision du Comité Syndical :**

Le Comité syndical, après en avoir délibéré,

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale ;

VU le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail, ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive

VU les articles L. 417-26 à L.417-28 du code des communes

DECIDE

- De passer convention avec le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Bas Rhin en vue d'organiser pour son compte l'ensemble des obligations qui découlent du titre III du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié dans le domaine de la médecine professionnelle et préventive.
Les dispositions précises quant à l'objet de ces obligations, aux prestations assurées par le service de médecine professionnelle et préventive, au prix de la ou des visites médicales et quant à la dure figurent dans la convention.
- D'autoriser le Président à signer les conventions en résultant ainsi que les éventuels avenants

2018 – 21 Assurance du Personnel

Le Président expose

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

Considérant la nécessité pour la Commune de pouvoir souscrire un ou plusieurs contrats d'assurance statutaire garantissant les frais laissés à sa charge, en vertu de l'application des textes régissant la protection sociale de ses agents (maladie, maternité, accident du travail, décès) ;

VU la proposition faite par les assurances GROUPAMA

- Taux agents immatriculés à la CNRACL : 4,43%
- Taux agents non immatriculés à la CNRACL : 1,08%
- Franchise : 15 jours par arrêt en maladie et accident de la vie privée
- Prise d'effet du contrat : 1^{er} janvier 2018
- Durée du contrat : 5 ans
- Risques couverts : maternité, maladie et accident de la vie privée, longue maladie, maladie professionnelle
- Base de l'assiette : traitement indiciaire brut, primes, supplément familial de traitement, charges patronales

➤ **Décision du Comité Syndical :**

Le Conseil, après en avoir délibéré :

- Autorise le Président à signer le contrat d'assurance tel que décrit ci-dessus
- Charge le Président de toutes les formalités administratives et comptables qui découlent de ce contrat

2018 – 22 Congés et autorisations spéciales d'absence

VU les données adoptées par le Conseil d'Administration du CDG67 le 29 Juin 1993, applicables dans l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés, qui servent de cadre de référence pour l'octroi des autorisations spéciales d'absence aux agents de la Fonction Publique Territoriale,

Le Président propose la mise en place des autorisations spéciales d'absences selon les modalités suivantes :

Événements familiaux :

MARIAGE DE L'AGENT : 5 jours ouvrables
MARIAGE D'UN ENFANT : 1 jour ouvrable
MARIAGE DE SES PERE ET MERE : 1 jour ouvrable
MARIAGE DE SES BEAUX-PARENTS : 1 jour ouvrable
MARIAGE DES FRERES ET SOEURS : 1 jour ouvrable
NOCES D'OR DES PARENTS OU BEAUX-PARENTS : 1 jour ouvrable
COMMUNION SOLENNELLE OU CONFIRMATION : 1 jour ouvrable
DECES DU CONJOINT : 3 jours ouvrables
DECES DES PERE, MERE, ENFANTS, BEAUX-PARENTS ; 2 jours ouvrables
DECES DES GRANDS-PARENTS, FRERES, SOEURS, ONCLES, TANTES : 1 jour ouvrable

Autres événements

DEMENAGEMENT : 3 jours ouvrables
MEDAILLE D'HONNEUR, REGIONALE, DEPARTEMENTALE ET COMMUNALE : à l'appréciation de la collectivité

Bénéficiaires et conditions d'octroi :

Elles sont accordées aux agents de la Fonction Publique Territoriale pour des motifs dont la légitimité et la compatibilité avec le bon fonctionnement du service relèvent de l'appréciation de l'autorité territoriale dans le cadre des dispositions de l'article 59 de la loi du 26 Janvier 1984 portant statut de la Fonction Publique Territoriale.

➤ Décision du Comité Syndical :

Appelé à se prononcer, le Comité Syndical décide d'approuver la proposition d'autorisations spéciales d'absence présentée ci-dessus et charge M. le Président de sa mise en œuvre.

2018 – 23 Evaluation du personnel – détermination des critères d'évaluation de ma valeur professionnelle dans le cadre de l'entretien professionnel

Le Président explique à l'assemblée que l'entretien professionnel est rendu obligatoire pour l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux, en lieu et place de la notation qui est abandonnée et caduque dans toute la Fonction Publique.

Ce dispositif concernera tous les fonctionnaires de la collectivité et s'appliquera obligatoirement pour l'évaluation des activités postérieures au 1^{er} janvier 2015.

Les modalités d'organisation de l'entretien professionnel pour les fonctionnaires sont fixées par le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014.

A compter du 1^{er} janvier 2016, l'entretien professionnel est également devenu obligatoire pour l'appréciation de la valeur professionnelle des agents contractuels de la fonction publique territoriale recrutés sur des emplois permanents par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à un an. Ce dispositif s'appliquera obligatoirement pour l'évaluation des activités professionnelles postérieures au 1^{er} janvier 2016

Les modalités d'organisation de l'entretien professionnel pour les agents contractuels sont fixées par le décret n° 88-145 du 15 février 1988.

Le dispositif applicable aux fonctionnaires

Le fonctionnaire est convoqué 8 jours au moins avant la date de l'entretien par le supérieur hiérarchique. Cette convocation est accompagnée de la fiche de poste de l'intéressé et d'un exemplaire de la fiche d'entretien professionnel servant de base au compte-rendu.

L'entretien professionnel est conduit par le supérieur hiérarchique direct. Il porte principalement sur :

- les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;
- les objectifs assignés au fonctionnaire pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des évolutions prévisibles en matière d'organisation et de fonctionnement du service ;
- la manière de servir du fonctionnaire ;
- les acquis de son expérience professionnelle ;
- le cas échéant, ses capacités d'encadrement ;
- les besoins de formation du fonctionnaire eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ainsi que l'accomplissement de ses formations obligatoires ;
- les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

L'agent est invité à formuler, au cours de cet entretien, ses observations et propositions sur l'évolution du poste et le fonctionnement du service.

L'entretien donne lieu à un compte rendu établi et signé par le supérieur hiérarchique direct. Ce compte rendu comporte une appréciation générale littéraire, sans notation, exprimant la valeur professionnelle du fonctionnaire.

Dans un délai de 15 jours le compte-rendu est notifié au fonctionnaire qui, le cas échéant, le complète de ses observations sur la conduite de l'entretien ou les différents sujets sur lesquels il a porté, le signe pour attester qu'il en a pris connaissance et le renvoie à son supérieur hiérarchique direct. Le compte rendu est ensuite visé par l'autorité territoriale, versé au dossier du fonctionnaire et communiqué à l'agent. Une copie du compte-rendu est transmise à la Commission Administrative Paritaire et au Centre de Gestion.

Le cas échéant, le fonctionnaire peut initier une demande de révision du compte rendu auprès de l'autorité territoriale dans un délai de 15 jours francs suivant la notification du compte rendu au fonctionnaire ; l'autorité territoriale dispose d'un délai de 15 jours à compter de la demande du fonctionnaire pour lui notifier sa réponse.

A l'issue de ce recours auprès de l'autorité, et dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse à la demande de révision, le fonctionnaire peut solliciter l'avis de la Commission Administrative Paritaire sur la révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

A réception de l'avis de la Commission Administrative Paritaire, l'autorité territoriale communique au fonctionnaire, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

Les comptes rendus d'entretiens professionnels font partie des éléments déterminants pour l'appréciation de la valeur professionnelle du fonctionnaire prise en compte pour l'avancement d'échelon, pour l'établissement des tableaux d'avancement de grade et pour la promotion interne.

Le dispositif applicable aux agents contractuels

L'agent est convoqué 8 jours au moins avant la date de l'entretien par le supérieur hiérarchique. Cette convocation est accompagnée de la fiche de poste de l'intéressé et d'un exemplaire de la fiche d'entretien professionnel servant de base au compte-rendu.

L'entretien professionnel est conduit par le supérieur hiérarchique direct. Il porte principalement sur :

- les résultats professionnels obtenus par l'agent eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;
- les objectifs assignés à l'agent pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des évolutions prévisibles en matière d'organisation et de fonctionnement du service ;
- la manière de servir de l'agent ;
- les acquis de son expérience professionnelle ;
- le cas échéant, ses capacités d'encadrement ;
- les besoins de formation de l'agent eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ;
- les perspectives d'évolution professionnelle, et notamment ses projets de préparation aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

L'agent est invité à formuler, au cours de cet entretien, ses observations et propositions sur l'évolution du poste et le fonctionnement du service.

L'entretien donne lieu à un compte rendu établi et signé par le supérieur hiérarchique direct. Ce compte rendu comporte une appréciation générale littéraire, sans notation, exprimant la valeur professionnelle de l'agent.

Dans un délai de 15 jours le compte-rendu est notifié à l'agent qui, le cas échéant, le complète de ses observations sur la conduite de l'entretien ou les différents sujets sur lesquels il a porté, le signe pour attester qu'il en a pris connaissance et le renvoie à son supérieur hiérarchique direct. Le compte rendu est ensuite visé par l'autorité territoriale, versé au dossier de l'agent et communiqué à l'agent. Une copie du compte-rendu est transmise à la Commission Consultative Paritaire et au Centre de Gestion.

Le cas échéant, l'agent peut initier une demande de révision du compte rendu auprès de l'autorité territoriale dans un délai de 15 jours francs suivant la notification du compte rendu au fonctionnaire ; l'autorité territoriale dispose d'un délai de 15 jours à compter de la demande de l'agent pour lui notifier sa réponse.

A l'issue de ce recours auprès de l'autorité, et dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse à la demande de révision, l'agent peut solliciter l'avis de la Commission Consultative Paritaire sur la révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

A réception de l'avis de la Commission Consultative Paritaire, l'autorité territoriale communique à l'agent, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

Les comptes rendus d'entretiens professionnels font partie des éléments déterminants pour l'appréciation de la valeur professionnelle du fonctionnaire prise en compte pour l'avancement d'échelon, pour l'établissement des tableaux d'avancement de grade et pour la promotion interne.

Les critères à partir desquels la valeur professionnelle de l'agent est appréciée sont fixés par la collectivité après avis du Comité Technique. Ils sont fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et de niveau de responsabilité assumé. Ils portent notamment sur :

- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs,
- les compétences professionnelles et techniques,
- les qualités relationnelles,
- la capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

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 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, notamment son article 76 ;

Vu la loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles, notamment son article 69 ;

Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, notamment son article 1-3 ;

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Vu l'avis du Comité Technique Paritaire en date du 20/03/2018 saisi pour avis sur les critères d'évaluation,

➤ **Décision du Comité Syndical :**

Le Comité syndical décide d'instaurer l'entretien professionnel pour l'évaluation de la valeur professionnelle des fonctionnaires et des agents contractuels, en lieu et place de la notation, et de fixer comme suit les critères à partir desquels la valeur professionnelle est appréciée :

les résultats professionnels :

ils sont appréciés par le biais de l'évaluation du niveau de réalisation des activités du poste, telles qu'elles figurent dans la fiche de poste de l'agent. La réalisation de chacune d'elles fera l'objet d'une évaluation sur une échelle de 3 niveaux (inférieur, conforme ou supérieur aux attentes)

les compétences professionnelles et techniques :

elles sont appréciées sur la base de l'évaluation du degré de maîtrise des compétences du métier, telles qu'elles figurent dans la fiche de poste de l'agent. Chacune de ces compétences fera l'objet d'une évaluation sur une échelle de 4 niveaux (connaissances, opérationnel, maîtrise, expert).

les qualités relationnelles :

- investissement dans le travail, initiatives
- niveau relationnel (esprit d'équipe, respect de la hiérarchie, remontées d'alertes, sens du service public)
- capacité à travailler en équipe
- respect de l'organisation collective du travail

L'évaluation de ces 4 critères intervient sur une échelle de 3 niveaux (inférieur, conforme ou supérieur aux attentes).

les capacités d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur ;
chacune de ces capacités sera évaluée par oui/non.

2018 – 24 Participation mutuelle santé et prévoyance

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;
VU la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale 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 complémentaire de leurs agents ;
VU l'arrêté préfectoral en date du 29 décembre 2017 portant création du SIVOS « Les Jardins de l'Abbaye » ;

Le Président propose de mettre en place à compter du 1er janvier 2018, une participation au financement de la protection sociale complémentaire de ses agents dans le domaine de la santé et de la prévoyance sous forme de participation au financement des contrats et règlements labellisés auxquels les agents choisissent de souscrire. Ainsi l'agent conserve le libre choix de son organisme de protection sociale complémentaire en santé et en prévoyance.

Bénéficiaires :

les agents titulaires et stagiaires

les agents non titulaires de droit public et de droit privé

Les agents peuvent bénéficier de cette participation quelle que soit la quotité de leur temps de travail dans la collectivité.

Les montants précisés ci-après seront proratisés en fonction du coefficient d'emploi de l'agent dans la collectivité.

Dans l'hypothèse où les deux conjoints travaillent au SIVOS « Les Jardins de l'Abbaye », ils bénéficieront chacun du versement de la participation individuelle.

Montants :

Le montant MENSUEL de la participation est à :

pour la Protection Santé : 27 € par agent

pour la Protection Prévoyance : 8 € par agent

Ces montants feront l'objet d'un versement annuel en décembre pour l'année en cours.

Ces montants sont indexés sur le Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) connu au moment du versement.

Ces montants seront plafonnés au montant réel payé par l'agent pour sa protection sociale complémentaire en santé et/ou en prévoyance.

Modalités de versement de la participation :

Les justificatifs mentionnés ci-après devront être fournis à la collectivité au plus tard le 30 novembre de l'année, pour un versement en une seule fois en décembre. Si ce délai de transmission n'est pas respecté par l'agent, le versement ne pourra s'effectuer qu'après production des documents.

Situation des agents non adhérents à un organisme pendant une année complète :

Le montant de la participation sera proratisé en fonction de la durée d'adhésion à l'organisme.

Situation des agents non présents une année complète :

Pour les agents qui partent en cours d'année, le versement aura lieu sur le dernier bulletin de salaire de l'agent à condition d'avoir produit les justificatifs nécessaires au moment de l'établissement du bulletin de paie.

La participation sera proratisée en fonction du temps de présence dans l'année au sein de la collectivité.

Justification d'adhésion :

Le versement de la participation devra être subordonné à la présentation d'un justificatif permettant de vérifier que le demandeur a souscrit un contrat d'adhésion avec un organisme de protection sociale complémentaire labellisé pour la santé et/ou la prévoyance. Le montant annuel payé par l'agent pour sa protection en santé et/ou en prévoyance devra figurer sur ce document.

Dans l'hypothèse où l'agent bénéficie d'une garantie de protection sociale complémentaire prise en charge totalement par l'employeur de son conjoint, la participation financière prévue dans la présente délibération ne lui sera pas versée.

Une attestation de l'employeur du conjoint de l'agent sera demandée afin de vérifier le niveau de cette prise en charge.

Ces documents seront conservés conformément aux textes en vigueur sur la protection des données individuelles.

Cette participation sera versée directement sur le bulletin de salaire des agents.

➤ Décision du Comité Syndical :

Appelé à se prononcer, le Comité Syndical approuve la mise en place, à compter du 1^{er} janvier 2018, d'une participation au financement de la protection sociale complémentaire des agents de la collectivité dans le domaine de la santé et de la prévoyance, sous forme de participation au financement des contrats et règlements labellisés auxquels les agents choisissent de souscrire.

2018 – 25 Protocole ARTT et journée de solidarité

Préambule :

La démarche d'A.R.T.T engagée par le SIVOS « Les Jardins de l'Abbaye » vise la réalisation d'un équilibre entre :

- la recherche de performance en termes de service rendu aux usagers
- l'amélioration des conditions de vie des agents hors et au travail
- la prise en compte de la problématique de l'emploi au sein de la collectivité.

Bénéficiaires :

Ces dispositions concernent l'ensemble des agents titulaires et non titulaires, quel que soit leur statut juridique, employés dans la collectivité.

Temps de travail - Dispositions générales :

Article 1- Travail effectif : Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel l'agent est à la disposition de la collectivité, et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Article 2- Décompte du temps de travail : La durée hebdomadaire de travail effectif est fixée à 35 heures. Compte tenu de l'hétérogénéité des missions et des modes d'organisation de travail, le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail maximale de 1593 heures sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées. Celle-ci devra être inférieure dans le cas de conditions de travail particulières (travail posté, travail de nuit...). Cette durée du travail bénéficiera à tous les agents de la collectivité, y compris les cadres, sous des formes différentes selon leur service, grade, catégorie ou statut.

Article 3- Journée de solidarité : A compter du 1^{er} janvier 2005, la durée de travail sera majorée de 7 heures annuelles au titre de la « journée de solidarité » instituée par la loi n°2004-626 du 30 juin 2004 « relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées ».

Ces heures de travail ne donneront lieu ni à rémunération ni à compensation.

La durée de cette journée sera proratisée en fonction de la durée hebdomadaire de travail pour les agents à temps non complet ou partiel et en fonction de la durée du contrat pour les agents non titulaires.

Les heures complémentaires ou supplémentaires qui seraient effectuées au-delà des 7 heures prévues par la loi donneront lieu à compensation financière ou en temps selon les modalités prévues par les textes.

Article 4- Garanties légales : La durée maximum du travail journalier ne pourra excéder dix heures et la durée hebdomadaire quarante quatre heures en moyenne sur une période de 2 semaines consécutives.

Le repos quotidien sera au minimum de onze heures consécutives et le repos hebdomadaire au minimum de quarante huit heures consécutives.

L'amplitude maximum de la journée de travail sera de douze heures. En règle générale, est maintenue la garantie de deux jours de repos hebdomadaire consécutifs dont le dimanche.

La durée d'une phase de travail ne pourra être inférieure à deux heures, ni supérieure à huit heures, et une journée de travail ne pourra comporter plus de deux phases.

La coupure entre ces deux phases ne pourra être inférieure à 45 minutes.

Article 5- Heures supplémentaires : Le recours aux heures supplémentaires ne s'entend qu'en cas de stricte nécessité. Afin de participer à l'effort de recrutement, ces heures seront récupérées et, au minimum, selon les modalités de calcul identiques à celles de leur paiement.

Article 6- Formations sur des jours non travaillés : Lorsque l'agent est amené, à la demande de sa collectivité, à effectuer un stage dans le cadre de la formation continue ou initiale sur du temps normalement non travaillé (temps non travaillé, temps partiel, repos hebdomadaire, congé annuel, RTT), il bénéficie d'une récupération d'une durée équivalente à la durée du stage.

Modalités d'application :

L'organisation du temps de travail fera l'objet de scénarios adaptés aux missions et aux métiers de chaque service en préservant de bonnes conditions de travail aux agents.

Cette organisation adaptée devra se traduire par un équilibre entre la durée de la journée de travail et le nombre de jours de repos RTT ou d'heures de travail, qui peuvent varier selon les services et selon la saisonnalité de l'activité.

Une compensation est attribuée selon les formules suivantes pour les agents à temps plein :

- 4 demi-journées discontinues pour un cycle de 4 semaines,
- 2 fois une journée pour un cycle de 4 semaines,
- 1 jour et 2 demi-journées pour un cycle de 4 semaines,
- 23 journées pour une année, en bloc ou fractionnées.

En cas d'impossibilité de prendre un repos RTT, les agents seront autorisés à le reporter. Toutefois, les repos RTT non pris selon le cycle normal devront être soldés dans l'année civile au cours de laquelle ils ont été acquis.

Conditions d'octroi :

La réduction du temps de travail ne peut se concevoir qu'à condition de pouvoir compter sur des effectifs présents, et suppose par conséquent des efforts de prévention de l'absentéisme.

Les jours de repos ARTT devront faire l'objet d'une demande préalable auprès du Chef de service et de M. Le Président.

➤ **Décision du Comité Syndical :**

Appelé à se prononcer, le Comité Syndical décide d'approuver le présent protocole d'aménagement du temps de travail et charge M. le Président de sa mise en œuvre.

2018 – 26 Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

VU 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.

VU 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,

VU 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,

VU l'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

VU l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

VU l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

VU l'avis du Comité Technique en date du 23 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 (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 Président 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 (ou établissement) 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.

Bénéficiaires

Le RIFSEEP pourra être versé aux fonctionnaires stagiaires et titulaires des cadres d'emplois suivants :

- Adjoints techniques
- ATSEM

Le RIFSEEP pourra être 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 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.

Modulation selon l'absentéisme :

- maintien du RIFSEEP 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, congé de longue durée ou congé de grave maladie

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
 - o Type de collaborateurs encadrés
 - o Niveau d'encadrement
 - o Niveau de responsabilité liées aux missions
 - o Niveau d'influence sur les résultats
 - o Délégation de signature
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
 - o Connaissances requises
 - o Technicité, niveau de difficulté
 - o Champ d'application
 - o Diplôme
 - o Certification
 - o Autonomie
 - o Influence, motivation d'autrui
 - o Rareté de l'expertise
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
 - o Typologie des interlocuteurs
 - o Contact avec publics difficiles
 - o Impact sur l'image de la collectivité
 - o Risque d'agression physique
 - o Risque d'agression verbale
 - o Exposition aux risques de contagion
 - o Risque de blessure
 - o Itinérance, déplacement
 - o Variabilité des horaires
 - o Horaires décalés
 - o Contraintes météorologiques
 - o Travail posté
 - o Obligation d'assister aux instances
 - o Engagement de la responsabilité financière
 - o Engagement de la responsabilité juridique
 - o Zone d'affectation
 - o Actualisation des connaissances

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

<i>GROUPE</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Montant maximum annuels</i>
<i>C1</i>	<i>ATSEM</i>	<i>Adjoint tech. princ. 2^e classe</i> <i>Adjoint techniques</i> <i>ATSEM</i> <i>ATSEM Principal</i>	<i>11 340€</i>
<i>C2</i>	<i>Agent d'entretien des bâtiments</i>	<i>Adjoint techniques</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 = 1% de majoration

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

Instauration d'une part optionnelle individuelle tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière 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 mensuelle

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 :

- maintien du RIFSEEP dans les proportions du traitement en cas de maladie ordinaire, accident de service ou maladie professionnelle et congé maternité, paternité, adoption

- suppression du RIFSEEP en cas de longue maladie, congé de longue durée ou congé de grave maladie

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>GROUPE</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Montant maximum annuels</i>
<i>C1</i>	<i>ATSEM</i>	<i>Adjoint tech. princ. 2^e classe Adjoint techniques ATSEM ATSEM Principal</i>	<i>1 260€</i>
<i>C2</i>	<i>Agent d'entretien des bâtiments</i>	<i>Adjoint techniques</i>	<i>1 200€</i>

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

MAINTIEN DES MONTANTS DU REGIME INDEMNITAIRE ANTERIEUR

Le montant des primes concernant le régime indemnitaire antérieur au déploiement du RIFSEEP est garanti aux personnels. Ce maintien concerne les primes et indemnités susceptibles d'être versées au titre du grade, des fonctions, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi qu'à la manière de servir.

➤ Décision du Comité Syndical :

Le Comité Syndical, après en avoir délibéré décide

- 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} avril 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.

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				
	Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)	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>	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

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)	Indicateur	echelle d'évaluation				
	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

2018 -27 Adhésion à la prestation paie

Le Président expose aux délégués la convention proposée par la Communauté de Communes du Pays de Saverne définissant les modalités de la prestation paie.

La Communauté de Communes assurera pour le compte du SIVOS les prestations suivantes :

- Etablissement des bulletins de paie des agents du SIVOS
- Etablissement des Charges sociales
- Transfert des fichiers comptables
- Transfert des données sociales

Pour ce faire, le SIVOS « Les Jardins de l'Abbaye » s'engage à transmettre avant le 10 de chaque mois l'ensembles des éléments nécessaires au calcul des rémunération et notamment tous les éléments susceptibles de modifier le calcul de la paie. Il reste responsable des décisions concernant la confection des salaires et la situation administrative de son personnel.

Le tarif mensuel de la prestation fixé par le Conseil Communautaire s'établit à 7€ par bulletin de salaire édité. La facturation s'établira de manière semestrielle. Le tarif pourra faire l'objet d'une réévaluation annuelle.

La durée de la convention est d'un an, renouvelable par reconduction tacite.

➤ **Décision du Comité Syndical :**

Le Comité Syndical, après en avoir délibéré

- Approuve la convention telle que décrite ci-dessus et annexée à la présente délibération
- Autorise le Président à signer ladite convention

Charge le Président de toutes les formalités administratives et comptables qui découleront de la présence convention.

2018 – 28 Adhésion à l'assurance chômage pour les agents non titulaires

Le SIVOS « Les Jardins de l'Abbaye » est amené à recruter des agents non titulaires de droit public ou de droit privé. En cas de perte involontaire d'emploi de ces agents (non renouvellement de contrat de travail à dure déterminée, licenciement, démission pour suivre son conjoint...), la collectivité doit supporter la charge de l'indemnisation du chômage, à moins d'avoir adhéré au régime d'assurance chômage. Cette adhésion est facultative et révocable.

➤ Décision du Comité Syndical :

Le Comité Syndical, après délibération :

- Approuve et autorise la signature d'un contrat avec l'URSSAF pour l'adhésion au régime d'assurance chômage des employeurs publics. Ce contrat prend effet rétroactivement à la date du 1^{er} janvier 2018.
- Charge le Président des formalités administratives et comptables qui en découlent.

2018- 29 Adhésion à la plateforme Alsace Marchés Publics

Soucieux de moderniser leurs achats publics et de faciliter l'accès des entreprises à la commande publique, la région Grand-Est, les Départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, la ville et la communauté urbaine de Strasbourg, la ville de Mulhouse et Mulhouse Alsace agglomération ont créé la plateforme mutualisée et dématérialisée « Alsace Marchés Publics » (alsacemarchespublics.eu) dédiée à la passation des marchés publics. Cette plateforme est opérationnelle depuis le 1^{er} octobre 2012 pour l'ensemble de ces sept collectivités et produit déjà des résultats encourageants.

En tant que guichet unique offert aux entreprises et notamment aux PME, la plateforme « Alsace Marchés Publics » a vocation à accroître le rayonnement de la commande publique alsacienne. C'est pourquoi, après décision des élus des sept collectivités a été décidé l'ouverture de la plateforme à l'ensemble des collectivités alsaciennes.

A compter du second semestre 2013, la plateforme a été ouverte gratuitement, par délibérations concordantes des membres fondateurs, à de nouvelles collectivités (communes, intercommunalités d'Alsace). Celle-ci est désormais utilisée par plus de 10 000 entreprises et 250 collectivités alsaciennes.

Le Département du Haut-Rhin assure la coordination du groupement de commandes à compter du 1^{er} septembre 2017. L'adhésion se fait par approbation d'une convention qui prendra fin à l'échéance du marché en cours avec la société qui héberge et maintient la plateforme, à savoir jusqu'au 31 août 2019. Une charte d'utilisation définit les règles d'utilisation de la plateforme ainsi que les différentes responsabilités de l'ensemble des utilisateurs.

➤ Décision du Comité Syndical :

Le Comité Syndical, après en avoir délibéré:

- approuve la convention d'adhésion à la plateforme « Alsace Marchés Publics » figurant en annexe
- autorise le Président à signer la convention d'adhésion
- autorise le Président à signer la charte d'utilisation

2018 – 30 Apprentissage CAP Petite Enfance

Le Président rappelle que parmi le personnel repris à la Communauté de Communes de Saverne-Marmoutier-Sommerau se trouve une apprentie préparant un CAP « Petite Enfance ».

Le dispositif permet aux collectivités publiques d'accueillir dans leurs services, à l'instar du secteur concurrentiel, des personnes qui préparent des diplômes de l'enseignement technologique par la voie de l'apprentissage.

Jusqu'à présent, toutes les apprenties formées au sein des services de la Communauté de Communes du Pays de Marmoutier-Sommerau puis de la Communauté de Communes de Saverne-Marmoutier-Sommerau ont réussi leur examen et ont obtenu le diplôme préparé. Il est proposé de reconduire ce poste à partir du 1^{er} septembre prochain.

➤ Décision du Comité Syndical :

Le Comité Syndical, après délibération décide :

- de reconduire le poste en question
- de s'engager à inscrire au budget les crédits nécessaires à financer les dépenses qui en résultent
- d'autoriser le Président à signer toutes les pièces nécessaires à la mise en œuvre de la présente délibération.

2018 – 31 Contrat aidé

Le Président expose au comité syndical que la future intégration de la commune de Kleingoeft dans le SIVOS nécessitera la mise en place d'un deuxième bus d'élèves de maternelle et donc la présence d'une deuxième accompagnatrice scolaire.

Il présente le dispositif de contrat emploi compétence qui a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. Le CEC peut prendre la forme d'un CDI ou d'un CDD pour une durée de neuf à douze mois.

Ils sont financés en partie par l'Etat et le Département du Bas-Rhin. L'aide financière allouée est de 80% du salaire brut pendant 1 an, renouvelable une fois. En contre-partie, l'employeur s'engage à former la personne retenue afin qu'elle puisse monter en compétences et trouver un emploi pérenne après le contrat qu'elle aura signé. Pour un contrat de 20h, il a été estimé par les services du Département un coût de 300€ mensuel restant à la charge du SIVOS « Les Jardins de l'Abbaye »

➤ Décision du Comité Syndical :

Le Comité Syndical, après délibération décide :

- d'ouvrir un poste pour un contrat emploi compétence sur une durée de 20h hebdomadaire
- de s'engager à inscrire au budget les crédits nécessaires à financer les dépenses qui en résultent
- d'autoriser le Président à signer toutes les pièces nécessaires à la mise en œuvre de la présente délibération.

2018 – 32 Renouvellement contrat d'un agent non titulaire

Le Président informe les délégués qu'un agent est actuellement en congé parental. Cet agent a fait valoir son droit à prolonger son congé jusqu'aux 3 ans de son enfant soit jusqu'au 10 août 2018.

Son congé fait d'ores et déjà l'objet d'un remplacement. Il est proposé de prolonger le contrat de cet agent contractuel jusqu'au 10 août 2018

➤ Décision du Comité Syndical :

Le Comité syndical, après en avoir délibéré

- Décide de reconduire ledit contrat jusqu'au 10 août 2018
- Charge le président des formalités administratives et contractuelles qui en découlent

2018- 33 Fonds d'amorçage pour la mise en œuvre des NAP

Le fonds d'amorçage a été mis en place par l'Etat, dans l'objectif d'aider les collectivités territoriales à mettre en place pour les nouvelles activités périscolaires dans le cadre de l'organisation des rythmes scolaires. L'aide est versée aux Communes siège d'une école élémentaire ou maternelle publique.

Pour l'année 2017, la compétence scolaire relevait de l'intercommunalité. De ce fait, les sommes perçues par les Communes au titre du fonds d'amorçage 2017, doivent revenir à l'EPCI, qui organise lesdites activités. Le montant du fonds pour l'année scolaire 2017/2018 est versé en début d'année 2018. Or, la compétence scolaire est exercée sur ces RPI, sur cette année scolaire, de septembre à décembre 2017 (soit 14 semaines scolaires) par l'intercommunalité et de janvier à juillet (soit 22 semaines scolaires) par la Commune de Sommerau et par le SIVOS « Les Jardins de l'Abbaye ».

Aussi, il est proposé d'acter, par voie de délibération de principe concordantes prises par le Conseil de Communauté, les Conseils Municipaux et le Conseil Syndical, le mode de calcul du reversement à chaque partie, des recettes qu'elle doit effectivement percevoir pour la période d'exercice de la compétence.

La répartition prévue est la suivante :

Période bénéficiaire	Septembre à décembre 2017 soit 14 semaines scolaires	Janvier à Juillet 2018 soit 22 semaines scolaires
Communauté de communes	Part à percevoir : 14/36 ^e	
SIVOS « Les Jardins de l'Abbaye »		Part à percevoir : 22/36 ^e

Le fonds d'amorçage versé aux communes est de 50€/élèves, ce qui représente une somme prévisionnelle pour le RPI de Marmoutier de 20 650€ (413 élèves * 50€). En application de la répartition proposée ci-dessus, le montant reversé au SIVOS « Les Jardins de l'Abbaye » se monterait à 12 619.45€ Il est précisé que le fonds d'amorçage ne sera plus versé à compter de la rentrée 2018/2019 du fait de la décision de passer aux quatrejours d'école hebdomadaire.

➤ Décision du Comité Syndical :

Le Comité Syndical, après en avoir délibéré,

- Approuve la répartition décrite ci-dessus
- Accepte le versement de la quote part qui lui revient de la part de la Commune de Marmoutier

2018 – 34 Crédits scolaires et subventions aux coopératives des écoles de Marmoutier

La Communauté de Communes du Pays de Marmoutier-Sommerau par délibération en date du 17 septembre 2014 puis la Communauté de Communes du Pays de Saverne-Marmoutier-Sommerau avaient adopté les modalités de calcul des moyens financiers des écoles de Marmoutier et de Sommerau.

Il convient de confirmer ces modalités de calcul et de verser les sommes indiquées aux coopératives concernées de la façon suivante :

Modalité de calcul de la Subvention aux coopératives scolaires :

- Montant identique par enfant inscrit et présent au 1^{er} janvier
- Montant forfaitaire répondant à tous les besoins (hors crédits pédagogiques) et toutes actions menées par l'école
- 25€ par enfant
- Aucune aide ou subvention complémentaire ne sera versée.
- Un compte-rendu d'utilisation de la subvention versée sera dressé par les parties

Modalités de calcul des Crédits pédagogiques :

- Montant identique par enfant inscrit et présent au 1^{er} janvier
- Modalités d'utilisation : engagement financier et bon de commande sur présentation d'un devis
 - validation des factures par le service des écoles avant paiement
- 38€ par enfant

➤ Décision du Comité Syndical :

Après en avoir délibéré, le Comité syndical décide :

- D'adopter les modalités de calcul ci-dessus énoncés
- D'autoriser le Président à signer toutes les pièces nécessaires à la mise en œuvre de la présente délibération.

2018 – 35 Exercice du Droit d'Accueil

La loi instituant un droit d'accueil a été promulguée par le Parlement le 20 août 2008.

Le principe de la loi est défini dans son article 2 :

"Tout enfant scolarisé dans une école maternelle ou élémentaire publique ou privée sous contrat est accueilli pendant le temps scolaire pour y suivre les enseignements prévus par les programmes. Il bénéficie gratuitement d'un service d'accueil lorsque ces enseignements ne peuvent lui être délivrés en raison de l'absence imprévisible de son professeur et de l'impossibilité de le remplacer. Il en est de même en cas de grève (...)".

Les jours de grève, les enfants sont accueillis même si leur enseignant est absent pour fait de grève.

L'État assure cet accueil si le nombre prévisionnel de grévistes d'une école est inférieur à 25%.

Les communes, ou l'établissement de coopération intercommunal compétent, assurent le service d'accueil si le taux prévisionnel de grévistes est supérieur ou égal à 25% des enseignants des écoles publiques maternelles et élémentaires.

Pour organiser le service, la collectivité compétente peut recourir à ses propres agents ou recruter des personnes qu'elle aura sélectionnées et qui n'auront pas soulevé d'objection de la part de l'autorité académique.

Elle bénéficie en contrepartie d'une compensation financière de l'État calculée pour chaque école ayant donné lieu à l'organisation d'un service d'accueil. La compensation correspond, par jour, au plus élevé de ces deux montants :

une somme de 110 € par groupe de 15 enfants effectivement accueillis, le nombre de groupes étant déterminé en divisant le nombre d'enfants accueillis par quinze et en arrondissant à l'entier supérieur. Ce montant est indexé selon le taux d'évolution de la valeur du point d'indice de la fonction publique, le produit de neuf fois le salaire minimum de croissance horaire par le nombre d'enseignants ayant effectivement participé au mouvement de grève, dans les écoles où la collectivité était tenue d'organiser le service d'accueil.

En tout état de cause, pour une même collectivité qui a organisé le service d'accueil, ou le cas échéant pour un même établissement public de coopération intercommunale chargé de l'organisation du service d'accueil, la compensation financière ne peut être inférieure à 200 € par jour, également indexée selon le taux d'évolution de la valeur du point d'indice de la fonction publique.

La Communauté de Communes du Pays de MARMOUTIER-SOMMERAU étant compétente en matière scolaire sur le site de MARMOUTIER et sur le site scolaire intercommunal d'ALLENWILLER, elle a l'obligation de prendre les dispositions pour être en mesure d'organiser le service d'accueil.

Il est proposé d'autoriser, dans ce contexte, le recrutement ponctuel, lorsque ce sera nécessaire, d'agents non titulaires, qui seraient rémunérés à la vacation journalière fixée au montant unitaire de la compensation versée par l'État, et diminuée des charges patronales frappant cette rémunération.

➤ **Décision du Comité Syndical :**

Le Comité Syndical, après délibération :

autorise le Président à recruter des agents temporaires dans les situations et aux conditions financières développées ci-dessus,

autorise le Président à signer toutes les pièces nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Mme Valérie MEYER quitte la séance.

2018 – 36 Contrats et Travaux envisagés

Le Président présente au comité syndical les différents devis reçus pour les contrats et travaux déjà envisagé au bureau syndical.

- **Ponçage et vitrification de l'escalier bâtiment 3**

Le devis de l'entreprise retenue est de 1 620€TTC. Le comité syndical donne son accord à l'unanimité et charge le Président des formalités administratives et comptables afférentes.

- **Pose d'échelle à neige bâtiment 3**

Le devis de l'entreprise retenue est estimé à 2 934€TTC. Le comité syndical donne son accord à l'unanimité et charge le Président des formalités administratives et comptables afférentes.

- **Remplacement d'un disconnecteur chaudière cycle III**

Le devis de l'entreprise retenue est évalué à 1 380€TTC. Le comité syndical donne son accord à l'unanimité et charge le Président des formalités administratives et comptables afférentes.

- **Porte coupe-feu bâtiment 3**

Le devis de l'entreprise retenue se chiffre à 8 798,40€TTC. Il comprend également des portes d'entrées ainsi qu'un tableau d'affichage. Les délégués approuvent à l'unanimité la fourniture et la pose des portes coupe-feu. Pour le tableau d'affichage, une autre solution sera trouvée. Le Président propose également de repousser à la fin de l'année 2018 la mise en place côté cours des 2 portes d'entrées de l'escalier central, ceci dans un souci d'une plus grande lisibilité financière d'ici là. Le comité émet un accord à l'unanimité et charge le Président des formalités administratives et comptables afférentes.

- **Entretien extérieur bâtiment 1**

Le devis retenu se monte à 1 809€TTC pour un forfait de 10 passages comprenant la tonte du gazon, l'évacuation des déchets de coupe, la finition des contours à la débroussailleuse, le ramassage des feuilles et le soufflage de la cour à chaque intervention. Le comité syndical donne son accord à l'unanimité et charge le Président des formalités administratives et comptables afférentes.

2018 – 37 Divers

- **Repas jumelage allemands**

Le Président explique aux délégués que dans le cadre du jumelage avec une école allemande, des élèves et des enseignants de cette dernière école se sont déplacés sur Marmoutier. Si les élèves allemands ont mangé dans les familles de leurs correspondants, les enseignants, eux ont mangé au collège de Marmoutier.

Le Comité syndical décide de rembourser à la coopérative de l'école OCCE 67 CS 824 le montant des 6 repas à 5,50€ l'unité soit 33€

- **Autour des langues**

Le Président présente au comité syndical la proposition de « Autour des Langues » qui propose une intervention à l'école de Marmoutier pour apprendre l'anglais aux élèves intéressés. Pour trois groupes de 10 enfants pouvant ainsi bénéficier d'une heure hebdomadaire d'enseignement, le coût s'élèverait à 36€/heure soit pour les 108 heures annuelles, à 3888€

Les délégués se posent la question de la gestion et de la prise en charge du coût des séances. Après discussion, ils décident de transmettre la proposition à l'association « les Marmots » à qui, si une suite est donnée, une salle serait mise à disposition à l'école.

La séance est levée à 21h05