

**Compte rendu des décisions prises lors de la
51^e réunion plénière du Conseil Municipal
du 02 mars 2020**

Le Conseil Municipal :

1	Approuve à l'unanimité	<p><u>Approbation du procès-verbal de la 50^e séance du Conseil Municipal</u></p> <p>Le procès-verbal de la 50^e séance du Conseil Municipal</p>									
2	Prend acte	<p><u>Rapport d'orientations budgétaires – Budget 2020</u></p> <p>de la tenue du Rapport d'Orientation Budgétaire relatif au Budget Primitif 2020.</p>									
3	Décide à l'unanimité	<p><u>Protection Sociale complémentaire de Prévoyance – participation à la mise en concurrence du Centre de Gestion de la Moselle</u></p> <p>- de se joindre à la procédure de mise en concurrence pour la passation de la convention de participation pour le risque « Prévoyance Agents » que le Centre de Gestion de la Moselle va engager en 2021 conformément à l'article 25 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.</p> <p>- de prendre acte que les tarifs et garanties lui seront soumis préalablement afin qu'il puisse prendre décision de signer ou non la convention de participation souscrite par le Centre de Gestion de la Moselle à compter du 1^{er} janvier 2021 pour une durée de six ans.</p> <p>- d'inscrire au budget les sommes nécessaires à la mise en place de cette délibération.</p> <p>- d'autoriser le Maire à signer toutes pièces de nature administrative, technique ou financière, nécessaires à l'exécution de la présente délibération, étant précisé toutefois que, s'agissant d'une déclaration d'intention seulement, si les conditions obtenues par le Centre de Gestion ne convenaient pas à la Ville de Sarreguemines, le Maire n'est pas dans l'obligation d'adhérer à ce contrat.</p>									
4	Décide à l'unanimité	<p><u>Protection sociale complémentaire risque « santé » : augmentation de la participation employeur</u></p> <p>- de fixer pour le risque « santé » la participation de l'employeur à hauteur de 50% pour toutes les catégories avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2020.</p> <p>Ce taux de participation suivra les futures évolutions de cotisation en restant fixé à 50%.</p>									
5	Décide à l'unanimité	<p><u>Actualisation de l'état des effectifs 2020</u></p> <p>- de procéder aux créations et suppressions suivantes de l'état des effectifs au budget général :</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 33%; text-align: center;">FILIERES</th> <th style="width: 33%; text-align: center;">SUPPRESSIONS</th> <th style="width: 33%; text-align: center;">CREATIONS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Administrative</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> - 1 poste d'adjoint administratif principal 2^o classe à temps non complet (17,5/35^{ème}) - 1 poste d'adjoint administratif principal 2^o classe </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> + 1 poste d'adjoint administratif principal 1^o classe à temps non complet (17,5/35^{ème}) + 1 poste d'adjoint administratif principal 1^o classe + 2 postes de rédacteur </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Technique</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> - 1 poste d'adjoint technique principal 1^o classe - 2 postes de technicien principal 2^o classe </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> + 1 poste d'agent de maîtrise + 1 poste d'ingénieur hors classe </td> </tr> </tbody> </table>	FILIERES	SUPPRESSIONS	CREATIONS	Administrative	<ul style="list-style-type: none"> - 1 poste d'adjoint administratif principal 2^o classe à temps non complet (17,5/35^{ème}) - 1 poste d'adjoint administratif principal 2^o classe 	<ul style="list-style-type: none"> + 1 poste d'adjoint administratif principal 1^o classe à temps non complet (17,5/35^{ème}) + 1 poste d'adjoint administratif principal 1^o classe + 2 postes de rédacteur 	Technique	<ul style="list-style-type: none"> - 1 poste d'adjoint technique principal 1^o classe - 2 postes de technicien principal 2^o classe 	<ul style="list-style-type: none"> + 1 poste d'agent de maîtrise + 1 poste d'ingénieur hors classe
FILIERES	SUPPRESSIONS	CREATIONS									
Administrative	<ul style="list-style-type: none"> - 1 poste d'adjoint administratif principal 2^o classe à temps non complet (17,5/35^{ème}) - 1 poste d'adjoint administratif principal 2^o classe 	<ul style="list-style-type: none"> + 1 poste d'adjoint administratif principal 1^o classe à temps non complet (17,5/35^{ème}) + 1 poste d'adjoint administratif principal 1^o classe + 2 postes de rédacteur 									
Technique	<ul style="list-style-type: none"> - 1 poste d'adjoint technique principal 1^o classe - 2 postes de technicien principal 2^o classe 	<ul style="list-style-type: none"> + 1 poste d'agent de maîtrise + 1 poste d'ingénieur hors classe 									

Médico sociale	<ul style="list-style-type: none"> - 2 postes d'ATSEM principal 2° classe - 3 postes d'ATSEM principal 1° classe 	
Culturelle	<ul style="list-style-type: none"> - 1 poste d'assistant de conservation - 2 postes de professeur d'enseignement artistique de classe normale - 2 postes d'assistant d'enseignement artistique principal 1° classe - 1 poste d'adjoint du patrimoine principal 2° classe 	<ul style="list-style-type: none"> + 2 postes de professeur d'enseignement artistique hors classe + 1 adjoint du patrimoine
Animation	<ul style="list-style-type: none"> - 1 poste d'adjoint d'animation principal 2° classe - 11 postes d'adjoint d'animation à temps non complet 	
Police Municipale	<ul style="list-style-type: none"> - 1 poste de chef de service de police municipale principal 2° classe 	<ul style="list-style-type: none"> + 2 postes de brigadier-chef principal + 1 poste de chef de service de police municipale principal 1° classe
AUTRES	<ul style="list-style-type: none"> - 1 poste de Contrat Emploi d'Avenir 	

Il y a lieu également de solliciter l'ensemble des autorisations nécessaires au recrutement de personnel :

- de remplacement d'agents absents du service,
- non titulaire en cas de besoin, sur un poste vacant,
- saisonnier et occasionnel,
- dans le cadre de dispositifs d'insertion professionnelle (contrats de droit privé),
- dans le cadre de besoins ponctuels (vacataires),

et à l'indemnisation des stagiaires conventionnés de l'enseignement supérieur qui remplissent les conditions.

6

Mise en place du nouveau régime indemnitaire - RIFSEEP

- D'instaurer à compter du 1er avril 2020, le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), selon les modalités ci-après décrites,
- D'autoriser le Maire, ou en son absence d'autoriser un Adjoint délégué, à signer, au nom et pour le compte de la Collectivité, toutes pièces, de nature administrative, technique ou financière, nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Le Régime Indemnitaire est composé de 2 parts :

- o l'IFSE, Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise, est **une part fixe** déterminée en appréciant la place au sein de l'organigramme et les spécificités de la fiche de poste,
- o le CIA, Complément Indemnitaire Annuel, est **une part facultative et variable** fixée au regard des critères d'évaluation établis lors de l'entretien professionnel

Pour déterminer ces 2 parts, il convient de fixer plusieurs critères :

I) Classement par niveau de poste

L'ensemble des postes de travail de la Collectivité sera classé, sur proposition des services et de la direction générale, par décision du Maire, sur 10 groupes différents.

Ce classement déterminera principalement le montant de l'IFSE :

Décide sous 1 abstention

Niveau 1
Postes opérationnels sans qualification ou technicité spécifique aux collectivités territoriales
Niveau 2
Postes opérationnels nécessitant des compétences, avec une qualification et/ou une technicité particulière
Niveau 3
Postes opérationnels avec qualification ou technicité particulière, nécessitant des compétences fortes ou des contraintes hors normes
Niveau 4
Postes avec fonction de technicité et de maîtrise particulière, voire d'expertise limitée sur un poste opérationnel. Postes avec fonctions d'encadrement occasionnel ou d'équipes restreintes.
Niveau 5
Poste référent d'une activité ou d'un domaine d'expertise avec autonomie ; poste de management d'une équipe opérationnelle ou d'un secteur sous l'autorité du chef de service. Fonctions de référent avec travaux d'organisation ou de coordination quotidienne. Sujétions particulières / dangerosité fortes.
Niveau 6
Fonction d'assistant de direction, à fort niveau de coordination ; poste de référent unique d'une activité importante. Sujétions particulières / dangerosité très fortes. Suppléant d'un chef de service avec peu d'encadrement.
Niveau 7
Poste d'adjoint au chef de service de niveau 8 ; poste de chargé de mission sans encadrement de personnel ; poste d'expertise récurrente et de responsabilité sur des éléments du patrimoine.
Niveau 8
Poste de chef de service avec encadrement de personnel ; poste à forte expertise et responsabilité sur un ensemble patrimonial.
Niveau 9
Poste de direction de pôle (emploi non fonctionnel) ou de plusieurs services. Poste à très fort niveau d'expertise et de conseil stratégique.
Niveau 10
Emplois fonctionnels de Direction : DGS, DGA, DGST.
<p>De ce fait, le régime indemnitaire valorise un critère essentiel, celui de la responsabilité du poste confié.</p> <p>Le niveau de responsabilité déterminera l'enveloppe globale annuelle maximum pouvant être attribuée.</p> <p>II) Engagement professionnel et façon de servir :</p> <p>Le deuxième critère est celui de l'engagement professionnel et de la manière de servir. De ce dernier dépend, pour l'essentiel, la qualité du service public local, à laquelle sont sensibles tous les acteurs de notre Commune.</p> <p>Pour tendre à la plus grande objectivité, cette « manière de servir » sera, pour l'essentiel, déterminée sur la base des descriptifs de poste, de l'entretien professionnel annuel ou périodique et dans le cadre précis du dispositif d'appréciation. Elle se définira au regard de l'appréciation générale portée par l'autorité territoriale sur proposition du supérieur hiérarchique direct.</p> <p>L'appréciation générale générera donc le versement de la part variable du régime, par une modulation de 20 % comprise dans l'enveloppe globale définie par niveau. Cette part variable ne sera versée, mensuellement comme la part fixe, que si le poste est occupé de manière « exceptionnelle », « très bonne », « bonne ». Elle ne le sera pas, ou que partiellement, si l'occupation du poste est « assez bonne » « insuffisante » ou « très insuffisante » (versement partiel défini dans l'arrêté individuel). Cette part variable s'applique uniformément à l'ensemble des postes.</p>

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

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

III) Les montants

Les enveloppes annuelles de ces différents niveaux sont respectivement fixées, pour un temps complet, selon le tableau ci-après. Ces montants s'appliqueront prorata temporis.

- Le montant annuel maxi total correspond au plafond fixé par décret pour chaque cadre d'emploi
- Les montants annuels maxi de chaque part fixe (IFSE) et variable (CIA) correspondent à une répartition du montant annuel total selon la répartition : 80% IFSE / 20% CIA.
- Les montants annuels cibles correspondent aux montants indicatifs que chaque agent touchera au sein de chaque niveau. Les agents auparavant à un niveau inférieur verront leur montant revalorisé à ce montant cible. Les agents auparavant à un niveau supérieur conserveront à titre dérogatoire et individuel ce montant supérieur ; il se verra également concerné par l'intégration de la part variable de 20%.

Niveau	MONTANTS MAXI DE REFERENCE REGLEMENTAIRE (ETAT)			MONTANT VILLE
	Montant annuel maxi part fixe IFSE 80%	Montant annuel maxi part variable CIA 20%	Montant annuel maxi total	Montant annuel cible du niveau
1	10 080.00 €	2 520.00 €	12 600	1 920
2	10 080.00 €	2 520.00 €	12 600	2 100
3	10 880.00 €	2 720.00 €	13 600	2 340
4	15 888.00 €	3 972.00 €	19 860	2 820
5	18 336.00 €	4 584.00 €	22 920	3 060
6	28 000.00 €	7 000.00 €	35 000	4 260
7	34 080.00 €	8 520.00 €	42 600	6 480
8	44 160.00 €	11 040.00 €	55 200	9 360
9	47 040.00 €	11 760.00 €	58 800	14 400
10	53 760.00 €	13 440.00 €	67 200	18 600

Pour l'ensemble des cadres d'emploi non encore visés par l'Etat (Ingénieur, Technicien, Professeur d'Enseignement Artistique, Assistant d'Enseignement Artistique, Conseiller des activités Physiques et Sportives, Chef de service de Police Municipale, Agent de Police Municipale), il est à noter que :

- Les règles en vigueur continuent de s'appliquer,
- Lors de la parution des nouveaux décrets, ils seront automatiquement intégrés dans ces nouvelles règles et mêmes grilles de niveaux.

IV) AUTRES MODALITES

- 1) Le régime indemnitaire est versé mensuellement (IFSE et CIA).
- 2) Conformément à la réglementation en vigueur, le régime indemnitaire est attribué, dans les mêmes conditions que la rémunération principale (cela concerne également la rémunération des temps partiels, la grève, le service non fait, etc...).
En cas de congé de maladie ordinaire, de longue maladie, de grave maladie, de longue durée, le versement du régime indemnitaire suivra le sort du traitement.
- 3) Il s'applique aux agents permanents, titulaires, stagiaires ou contractuels de droit public (contrat supérieur à 3 mois continus).

		<p>4) Il ne s'applique ni aux agents vacataires, aux agents contractuels non permanents (contrat inférieur à 3 mois continus) ni aux salariés sous contrat de droit privé (apprentis, contrats aidés). Néanmoins, pour les agents contractuels bénéficiant de contrats à durée déterminée successifs et dépassant une durée de 3 mois, le RIFSEEP sera appliqué à partir du 4^{ème} mois de présence non interrompue.</p> <p>5) En cas de suppléance d'un poste de niveau supérieur, expressément reconnue, la Collectivité versera temporairement, tout ou partie de la différence de régime indemnitaire (part variable incluse), ce, selon le niveau de suppléance.</p> <p>6) Ce dispositif concerne le seul régime indemnitaire. A celui-ci, s'ajoutent notamment les dispositifs spécifiques touchant à l'application de l'article 111 de la Loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime de fin d'année), au paiement des heures supplémentaires, complémentaires, des astreintes, ainsi qu'à tout autre dispositif et indemnités non remplacé par le dispositif RIFSEEP.</p> <p>7) Ce régime indemnitaire, propre à notre Collectivité, que nous dénommons « Régime indemnitaire Ville de Sarreguemines », s'appuiera, dans son application individuelle, sur l'ensemble des dispositifs légaux du régime indemnitaire actuel et futur de la fonction publique territoriale. Pour ce faire, l'ensemble des indemnités actuelles et futures (RIFSEEP, et, pour les grades ne bénéficiant pas du RIFSEEP à ce jour, autres indemnités de chaque grade ou cadre d'emploi) est retenu dans une fourchette allant de 0 à leurs montants et coefficients maxima.</p> <p>Par contrainte réglementaire, et comme évoqué en supra, les cadres d'emploi non encore visés par décret se voient encore appliquer l'ancien régime indemnitaire. Cependant, et par équité de traitement, les règles de versement qui suivent le traitement s'appliquent à tous dès le 1^{er} avril 2020.</p> <p>8) Dans ce cadre spécifique du dispositif de la Collectivité, et pour renforcer l'équité du dispositif propre à celui-ci, il est convenu par l'assemblée délibérante, que celui-ci intégrera toute nouvelle disposition concernant les régimes indemnitaires des fonctions publiques.</p>
7	<p>Décide sous 1 abstention</p>	<p><u>Lancement des études sur la création d'une Société d'Economie Mixte (SEM) de gestion de logements sociaux</u></p> <p>- d'approuver le lancement des études relatives à la création d'une société d'économie mixte (SEM) de gestion de logements sociaux, y compris les actions connexes, notamment pour définir des projets de statuts, de fusion et de pacte d'actionnaires</p> <p>-d'autoriser le Maire à signer tous documents relatifs à cette opération</p>
8	<p>Décide à l'unanimité</p>	<p><u>Autorisation environnementale concernant l'agrandissement d'une pisciculture d'étang à Neufgrange</u></p> <p>- d'émettre un avis favorable à la demande présentée par la SCI le Trèfle, sous réserve du respect des autorisations administratives auxquelles le projet peut être soumis.</p>
9	<p>Décide à l'unanimité</p>	<p><u>Avenant n°3 à la convention de délégation de service public du 01.01.2018 confiant délégation de service public des parcs en ouvrage du Carré Louvain et du Moulin</u></p> <p>- d'approuver la modification de l'indexation de la formule visée à l'article 38 du contrat de DSP,</p> <p>- d'autoriser le maire à signer l'avenant n° 3 à la convention de délégation de service public du 1^{er} janvier 2018 confiant délégation de service public des parcs en ouvrage du Carré Louvain et du Moulin.</p>
10	<p>Décide sous 1 abstention</p>	<p><u>Réseau de chaleur – Avenant n°2 au contrat de concession</u></p> <p>- d'autoriser M. le Maire à signer l'avenant n° 2 à intervenir avec la Société DALKIA et qui formalise :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La prolongation du délai de commercialisation • La modification des conditions d'abonnement du C.H.S. • Les modalités de rachat des installations de Beausoleil • Les évolutions de la réglementation

11	Décide à l'unanimité	<p><u>Evolution du périmètre de l'Etablissement Public Foncier (EPF) de Lorraine</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - d'émettre un avis favorable sur le projet de décret ci-annexé, référencé provisoirement n°2020-XXXXX du XX XXXXX 2020, modifiant le décret n°73-250 du 07 mars 1973 modifié portant création de l'Etablissement Public Foncier de Lorraine, - d'autoriser M. le Maire à signer tout document s'y référant
12	Décide sous 3 oppositions	<p><u>Soutien à l'extension et à la modernisation du Cinéma Le Forum</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - d'accorder une aide au Cinéma Le Forum de SARREGUEMINES d'un montant de 300 475,- € qui se décline comme suit : <ul style="list-style-type: none"> - cession de l'ensemble immobilier (d'une valeur de 264 500,- €) au minimum de perception, soit 25 €, - réalisation de travaux de mise en conformité de l'accès à l'établissement pour un montant de 36 000,- € HT, - de céder, dans le cadre d'une rupture anticipée du bail emphytéotique existant, les parcelles cadastrées Section 1 n° 51, 150 et 153 (voir avis de France Domaine) à la Société Nouvelle des Cinémas MELIES, représentée par M. Jean-Marc CARPELS, moyennant le minimum de perception, à savoir 25,- €, - de prévoir, dans le cadre de cette cession, l'inscription au Livre Foncier d'une clause de résolution au profit de la Ville de SARREGUEMINES : <ul style="list-style-type: none"> - en cas de non-exécution, de retards significatifs ou de modifications substantielles du projet d'extension du cinéma, conformément aux conditions figurant dans la convention financière établie avec la Région Grand Est, - en cas de réduction ou de cessation d'activité, - d'effectuer toutes les écritures d'ordre nécessaires de sortie du patrimoine, - d'autoriser M. le Maire à signer tout document à intervenir dans le cadre de cette opération.
13	Décide à l'unanimité	<p><u>Intervention de l'EPF Lorraine sur le périmètre de la Banque de France – Convention de maîtrise foncière opérationnelle –</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - d'approuver la convention de maîtrise foncière opérationnelle à passer avec l'Etablissement Public Foncier de Lorraine, annexée à la présente délibération, portant acquisition puis rétrocession des biens à la Ville de SARREGUEMINES sur le périmètre de la Banque de France, d'une contenance d'environ 20,70 ares, - d'autoriser Monsieur le Maire à prendre toutes les dispositions concernant la préparation, la passation, la signature et l'exécution de cette convention dans la limite des crédits disponibles.
14	Décide sous 4 oppositions	<p><u>Cession d'une emprise communale à M. Charles MALMASSON, située à l'extrémité de la rue des Trembles</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - de céder à Monsieur Charles MALMASSON, demeurant 04 rue des Aulnes à Sarreguemines, une emprise de 6,5 ha environ, à prélever de la parcelle cadastrée Section 49, N° 110 et 292 (arpentage en cours), pour un montant total de 32 500 €, - de prendre acte que ce montant sera révisé en fonction de la surface exacte de l'emprise cédée, - de laisser l'ensemble des frais qui résultera de cette procédure à la charge de l'acquéreur, - de prévoir, dans le cadre de cette cession, l'inscription au Livre Foncier d'une clause de résolution au profit de la Ville de SARREGUEMINES en cas de non réalisation de plantation d'une forêt privée, - de faire établir l'acte de vente par devant un notaire et d'autoriser Monsieur le Maire à signer l'acte définitif ainsi que tout document qui s'y réfère, - d'effectuer toutes les écritures d'ordre nécessaires de sortie du patrimoine.
15	Prend acte	<p><u>Exercice par le Maire de la délégation consentie par le Conseil Municipal (art. L 2122-22 du CGCT) - Communication(s)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Renonciation à l'exercice du droit de préemption

16		<u>Divers</u> <u>Néant</u>
----	--	-----------------------------------

Le procès-verbal intégral de cette séance pourra être consulté à la Direction Générale des Services

Céleste LETT
Maire
1^{er} Vice-Président de la Communauté d'Agglomération
Sarreguemines Confluences
Président de la Fédération Départementale
des Maires de la Moselle
Député Honoraire