

VILLE DE LINGOLSHEIM

EXPOSE SOMMAIRE DU CONSEIL MUNICIPAL DU 29 SEPTEMBRE 2022

Ordre du jour

I.	ADMINISTRATION GENERALE.....	2
1)	Désignation du secrétaire de séance	2
2)	Approbation du Procès-Verbal du Conseil municipal du 7 juin 2022.....	2
3)	Avis du conseil municipal sur le projet de cession de terrain de la paroisse Saint Jean Baptiste2	
II.	GRANDS PROJETS	2
1)	Futur Skate Park	2
2)	Etape du Projet Tulipes/Vosges : signature d'un bail commercial pour la location d'un immeuble au sein du Parc club des Tanneries	3
3)	Ouverture de l'Espace France Services	4
a.	Création d'un emploi non permanent de conseiller numérique à temps complet	4
b.	Adhésion au dispositif service civique.....	5
III.	RESSOURCES HUMAINES.....	5
1)	Création de postes dans le cadre du dispositif « parcours emploi compétences ».....	5
2)	Création d'un emploi permanent d'archiviste à mi-temps	6
3)	Recours à des vacataires dans le cadre de l'opération « Coup de Pouce »	6
4)	Mise à jour du tableau des effectifs.....	6
5)	Actualisation de la délibération du 7 juin 2022 instaurant le RIFSEEP.....	6
IV.	VIE ASSOCIATIVE.....	11
1)	Subvention pour l'opération Bretz'Elles des sables	11
V.	COMMANDE PUBLIQUE.....	12
1)	Principe du renouvellement de la délégation de service public relative à la gestion de la Maison des Arts prévue par l'article L. 1411-19 du code général des collectivités territoriales.....	12
VI.	ENFANCE.....	13
1)	Modification du règlement de fonctionnement du pôle petite enfance	13
VII.	INTERCOMMUNALITE.....	14
1)	Actualisation de la convention du groupement de commande ouvert et pérenne	14
a.	Évolutions législatives	14
b.	Évolutions apportées au fonctionnement du groupement de commandes	14

I. ADMINISTRATION GENERALE

- 1) Désignation du secrétaire de séance
- 2) Approbation du Procès-Verbal du Conseil municipal du 7 juin 2022

Il est proposé au conseil municipal d'approuver le procès-verbal de la séance du 7 juin 2022.

- 3) Avis du conseil municipal sur le projet de cession de terrain de la paroisse Saint Jean Baptiste

L'office notarial « NL Lingolsheim » localisé au 96 rue du Maréchal Foch souhaiterait faire réaliser une nouvelle extension de ses locaux. Ces nouveaux espaces de bureaux permettraient de répondre au développement de l'activité.

Pour mener à bien ce futur projet d'extension mesuré, l'office notarial souhaite acquérir une partie du terrain contiguë appartenant à la fabrique de l'église catholique Saint Jean Baptiste.

En application de l'article L2541-14 du code général des collectivités territoriales, la paroisse Saint Jean-Baptiste sollicite l'avis du conseil municipal sur la vente de ce terrain.

Ainsi, par courrier du 27 juin 2022, le conseil de Fabrique de la paroisse Saint Jean Baptiste a saisi la Ville dans le cadre de la vente à la SCI HBB d'un terrain non bâti d'une superficie de 1.13 ares cadastré section 7 n°2(2)/56.

Le prix de vente proposé est de 30 000 euros.

Après examen de la transaction par les services de l'urbanisme, rien ne s'oppose à la vente de ce terrain.

Il est par conséquent proposé au conseil municipal d'émettre un avis favorable à la vente d'une portion de terrain d'une surface de 1,13 are cadastré section 7 n°2(2)/56, appartenant à la Fabrique de l'église Saint Jean Baptiste au profit de la SCI HBB pour un prix de 30 000 euros.

II. GRANDS PROJETS

- 1) Futur Skate Park

L'installation du nouveau Skate Park de Lingolsheim s'inscrit dans le projet d'aménagement de l'espace Zimmer qui est l'un des grands projets sur lesquels la majorité s'est engagée lors de la campagne électorale à côté du projet Tulipes/Vosges et du projet Place de la Liberté.

Cette construction est la première étape de la requalification de l'espace Zimmer et de ses abords, où un grand chantier avec des plantations, des aménagements d'aire d'activités est également prévu durant l'année 2023.

Le Skate Park est un lieu actif de la vie sociale des jeunes de Lingolsheim et des communes voisines de l'Eurométropole.

Depuis plusieurs mois, la municipalité est en contact avec les jeunes utilisateurs qui ont été associés au projet.

Les services techniques ont travaillé sur des esquisses avec un cabinet spécialisé.

Les résultats ont été présentés le 18 mai et finalisés le 14 juin en concertation avec les jeunes.

Le projet proposé consiste donc en la construction d'un nouvel aménagement sur une superficie de 1 400 m² en lieu et place de l'ancien Skate Park.

Trois zones d'évolution seront aménagées afin de favoriser la pratique des débutants et permettre également aux pratiquants d'un niveau intermédiaire ou confirmé de profiter d'une infrastructure de haute qualité, moderne et sûre.

L'équipement sera mis à disposition en accès libre et équipé de vidéoprotection.

Le coût total de la construction du nouveau Skate Park est estimé à 419 817,00 € HT (503 780.40 € TTC) .

Il est proposé au conseil municipal de valider le projet de construction du nouveau Skate Park pour un montant prévisionnel de 503 780.40 € TTC et d'autoriser Madame le Maire à solliciter des subventions et signer tout document relatif aux demandes d'aides financières auprès de l'Etat, la Région Grand Est, la Collectivité Européenne d'Alsace et l'Eurométropole de Strasbourg ainsi que tout document relatif à ce projet.

2) Etape du Projet Tulipes/Vosges : signature d'un bail commercial pour la location d'un immeuble au sein du Parc club des Tanneries

Dans la continuité de la délibération du 7 juin 2022 validant le projet de restructuration des écoles tulipes et Vosges, il est proposé de relocaliser le Centre Technique Municipal (CTM) au sein du Parc club des Tanneries.

Le déplacement du CTM est en effet une étape préalable au démarrage de ce grand projet car il est actuellement positionné entre l'école maternelle et l'école élémentaire et son maintien à cet endroit ne permettrait pas un aménagement dédié à l'enseignement et à l'accueil des habitants du quartier dans un espace vert.

Après analyse de plusieurs scénarios par les services, le choix d'une relocalisation au sein du Parc club des Tanneries apparaît le plus opportun.

En effet, plusieurs arguments vont dans le sens de cette proposition :

- Les locaux sont immédiatement disponibles,
- Le Parc Club Les Tanneries est sécurisé,
- Les bâtiments loués sont remis à neuf par le bailleur,

Le nouveau CTM permettra une amélioration significative des conditions de travail des agents de la Ville.

Aussi, conformément au calendrier d'exécution du projet Tulipes/Vosges dont le démarrage est prévu en 2023, il est proposé au conseil municipal de louer un bâtiment d'une surface de 1413 m² au sein du Parc Club Les Tanneries pour un loyer annuel de 106 200 € HT /an hors charges soit un montant de 75 € HT/m².

Pour ce faire, il s'agit de contractualiser un bail avec la société « SCI TANNERIES INVEST » (Groupe DUVAL) à compter du deuxième trimestre 2023.

France Domaine a évalué la valeur locative du bien à 75 € HT/HC/m²/an avec une marge d'appréciation de 10% sans justification particulière sur la base des éléments d'information recueillis sur le marché local et de ses caractéristiques propres,

La proposition de loyer faite par la « SCI TANNERIES INVEST » est par conséquent conforme au prix du marché.

Il est proposé au conseil municipal d'approuver le contrat de bail commercial entre la Ville de Lingolsheim et la société dénommée « TANNERIES INVEST », société civile immobilière dont le siège social est à BOULOGNE BILLAN COURT (92100) et d'autoriser Madame le Maire à signer tous les documents y afférents.

3) Ouverture de l'Espace France Services

L'Espace France services de Lingolsheim sera une structure « guichet unique » qui permettra à l'ensemble des habitants d'accéder à un service de proximité et de bénéficier d'un accompagnement administratif sur de nombreuses thématiques de la vie quotidienne : emploi, retraite, famille, social, santé, logement, énergie, services postaux, accès au droit, etc.

L'espace France services de Lingolsheim sera installé sur le site de l'ancien Centre de gestion, qui depuis novembre 2021 a accueilli le centre de vaccination, un centre de dépistage et, de manière pérenne, l'Epicerie Sociale.

La Municipalité souhaite, en effet, offrir ce nouveau service, labellisé par l'Etat, à ses habitants afin de simplifier l'accès à de nombreuses démarches administratives en un lieu unique et facile d'accès pour servir au mieux la population. Elle s'appuiera sur le recrutement de nouveaux agents et sur un travail en synergie avec le CCAS.

Les usagers seront accompagnés dans leurs démarches administratives numériques pour les services tels que la Direction générale des Finances publiques, la Caisse d'allocations familiales, la Caisse nationale d'assurance vieillesse, l'Agence nationale des titres sécurisés, la Mutualité Sociale Agricole ou le Ministère de la Justice.

Concrètement et afin d'assurer un accueil physique et numérique, l'Espace France Service Lingolsheim disposera de

- 1 agent mutualisé entre l'Espace France services et le CCAS
- 1 agent du CCAS, le mardi et le jeudi après-midi environ 7h/semaine.
- 1 apprenti ou contrat de professionnalisation.
- 1 service civique.
- 1 conseiller numérique

L'ensemble de ces agents auront vocation à

- Accueillir, informer et orienter,
- Aider à l'utilisation des services en ligne des partenaires de l'Espace
- Venir en appui administratif (aide à la compréhension des éléments demandés, vérification de la recevabilité d'un dossier...),
- Faciliter la mise en relation avec certains organismes (aide à la prise de rendez-vous physique, téléphonique, visio).

L'ouverture est prévue en décembre 2022.

a. Création d'un emploi non permanent de conseiller numérique à temps complet

Pour lutter contre la fracture numérique, il est proposé de créer un emploi non permanent de conseiller numérique en catégorie B dans la filière administrative afin de mener à bien le projet d'Espace France Services pour une durée de 3 ans maximum soit du 1^{er} décembre 2022 au 30 novembre 2025 inclus.

b. Adhésion au dispositif service civique

Toujours pour l'Espace France Services, il est proposé de recourir à un jeune en service civique pour accueillir et accompagner les usagers dans leurs démarches numériques.

Pour rappel, le service civique s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans (élargi aux jeunes en situation de handicap jusqu'à 30 ans) sans condition de diplôme qui souhaitent s'engager pour une période de 6 à 12 mois auprès d'un organisme à but non lucratif ou une personne morale de droit public pour accomplir une mission d'intérêt général dans un des domaines ciblés par le dispositif.

Un agrément est délivré pour 2 ans au vu de la nature des missions proposées et de la capacité de la structure à assurer l'accompagnement et à prendre en charge des volontaires.

Un tuteur sera désigné au sein de la structure d'accueil qui sera chargé de préparer et d'accompagner le volontaire dans la réalisation de ses missions.

Il est proposé au conseil municipal de mettre en place le dispositif du service civique au sein de la collectivité à compter du 1^{er} novembre 2022 et d'autoriser Madame le Maire à demander l'agrément nécessaire auprès de la direction départementale interministérielle chargée de la cohésion sociale et à signer les contrats d'engagement de service civique avec les volontaires et les conventions de mise à disposition auprès d'éventuelles personnes morales.

III. RESSOURCES HUMAINES

1) Création de postes dans le cadre du dispositif « parcours emploi compétences »

Le dispositif « parcours emploi compétences » a pour objet l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

La mise en œuvre du parcours emploi compétences repose sur le triptyque emploi-formation-accompagnement : un emploi permettant de développer des compétences transférables, 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.

Ce dispositif, qui concerne, notamment, les collectivités territoriales et leurs établissements, prévoit l'attribution d'une aide de l'Etat.

Les personnes sont recrutées dans le cadre d'un contrat de travail de droit privé. Ce contrat bénéficie des exonérations de charges appliquées aux contrats d'accompagnement dans l'emploi dans la limite de la valeur du SMIC.

Il est proposé au conseil municipal de créer 5 emplois dans le cadre du « parcours emploi compétences » pour les missions suivantes :

- 4 postes pour le service Enfance pour des missions d'encadrement d'enfants sur les temps périscolaires et d'accueil de loisirs sur un temps hebdomadaire de 20 heures
- 1 poste à temps complet pour des missions d'assistance administrative à temps complet

Il est proposé d'autoriser Madame le Maire à signer les contrats de travail à durée déterminée avec les personnes qui seront recrutées et à mettre en œuvre l'ensemble des démarches nécessaires pour ces recrutements.

2) Création d'un emploi permanent d'archiviste à mi-temps

Avec le développement de la dématérialisation dans l'administration, la collectivité est confrontée à la problématique de l'archivage à long terme et du classement de ses documents numériques. Afin de mener ce chantier et répondre à ses obligations en termes d'archivage numériques, la commune souhaite s'associer les compétences d'un archiviste spécialisé dans le domaine du numérique.

C'est pourquoi, il est proposé de créer un emploi permanent à mi-temps (50% ETP) d'assistant de conservation en catégorie B dans la filière culturelle.

3) Recours à des vacataires dans le cadre de l'opération « Coup de Pouce »

Pour la 4^{ème} année consécutive, la Ville renouvelle l'opération « Coup de pouce » qui met en face à face des enseignants volontaires à un petit groupe d'élèves les mercredis matin pour renforcer les fondamentaux quand cela s'avère nécessaire.

Les enseignants volontaires sont rémunérés sous forme de vacation par la commune.

Pour rappel, le vacataire n'est pas un contractuel de droit public mais une personne recrutée pour exercer une mission qui doit être déterminée, discontinuée dans le temps et dont la rémunération est liée à cette mission.

Pour mener à bien l'opération « Coup de pouce » pour l'année scolaire 2022/2023, il est nécessaire de recruter 10 vacataires.

Il est proposé d'autoriser Madame le Maire à recruter ces vacataires pour une durée du 1^{er} novembre 2022 au 30 juin 2023 et de fixer la rémunération de chaque vacation sur la base d'un taux horaire d'un montant brut de 25 €.

4) Mise à jour du tableau des effectifs

Suite aux propositions de créations de poste détaillées ci-avant, il est proposé d'actualiser le tableau des effectifs de la collectivité à compter du 1^{er} octobre 2022.

Cette mise à jour tient également compte de 19 créations de poste afin de pourvoir aux avancements de grade des agents promus.

Il est proposé d'approuver le tableau des effectifs actualisé joint en annexe.

5) Actualisation de la délibération du 7 juin 2022 instaurant le RIFSEEP

Le RIFSEEP, le nouveau régime indemnitaire pour les agents de la collectivité a été présenté et adopté par le conseil municipal le 7 juin 2022.

Suite à cette délibération, les services de la Préfecture nous ont alerté sur une évolution jurisprudentielle intervenue en fin 2021 soit au moment de la finalisation de nos négociations avec les partenaires sociaux.

Notre délibération prévoyait que le versement du régime indemnitaire suit le sort du traitement, mais avec une dégressivité progressive au prorata du nombre de jours d'absence à partir du 11^{ème} jour d'absence consécutive en cas de congé de longue maladie, de congé de longue durée ou de congé de grave maladie.

Cette disposition favorable aux agents a été prise sur la base de la jurisprudence de la CAA de Nancy n° 19NC00326 du 17 novembre 2020.

Cette jurisprudence a été infirmée par un arrêt du Conseil d'État du 22 novembre 2021 pour erreur de droit du fait qu'elle méconnaît le principe de parité entre les agents relevant des différentes fonctions publiques.

En effet, les agents de la fonction publique territoriale ne peuvent bénéficier d'avantages supplémentaires par rapport aux agents de la fonction publique d'Etat.

Le RIFSEEP présentant le caractère d'une indemnité liée à l'exercice des fonctions, il ne peut être versée aux fonctionnaires de l'État placés en congé de longue maladie ou de longue durée et en application du principe de parité entre les agents des différentes fonctions publiques, il ne peut donc pas l'être pour les agents territoriaux.

Par conséquent, il n'est pas possible de prévoir, même de façon dégressive, le maintien du versement de l'IFSE et du CIA aux agents de la collectivité placés en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, alors que les fonctionnaires de l'État n'y ont pas droit.

Afin de se mettre en conformité avec cette jurisprudence récente, il est proposé au conseil municipal d'annuler la délibération du 7 juin 2022 et d'adopter une nouvelle délibération intégrant ces modifications sur le versement de l'IFSE et du CIA en cas de congé de longue maladie, de congé de longue durée et de congé de grave maladie des agents de la collectivité.

Il est précisé que les agents placés en congé de maladie ordinaire ne sont pas concernés par cette modification, le dégrèvement étant bien maintenu à partir du 6^{ème} jour d'absence.

Cette nouvelle délibération est l'occasion d'apporter des précisions et des compléments sur des situations particulières comme la mention d'un plafond d'IFSE différencié entre les agents logés et non logés ou la précision des plafonds d'IFSE et de CIA pour les agents de la filière culturelle au grade d'assistant de conservation, ainsi que les bornes hausses et basses de cotation dans les groupes de fonction.

Ces modifications sont sans incidence sur le budget et le calendrier de mise en œuvre du RIFSEEP, par conséquent, après avis favorable du comité technique du 23 septembre 2022, il est proposé au conseil municipal, d'annuler la délibération du 7 juin 2022 et d'adopter la délibération suivante instaurant le RIFSEEP pour les agents de la commune de Lingolsheim, ci-après

Délibération instaurant le RIFSEEP pour les agents de la commune de Lingolsheim

Le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertises et Engagement Professionnel) a été institué par décret du 20 mai 2014 pour la fonction publique d'Etat pour une mise en œuvre au plus tard au 31 décembre 2017 dans les services de l'Etat.

Le RIFSEEP comprend deux parts :

- 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,
- le CIA, Complément Indemnitaire Annuel, est une part facultative et variable fixée au regard des critères d'évaluation établis pour l'entretien professionnel. Il est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Ce nouveau régime indemnitaire constitue un nouvel outil de référence de la fonction publique territoriale, destiné à mettre fin à la fragmentation du système de primes. Cette refonte des régimes indemnitaires s'inscrit pleinement dans les objectifs d'harmonisation et de simplification de l'action publique et vise à :

- Redonner du sens à la politique de versement indemnitaire ;
- Valoriser l'exercice des fonctions ;
- Simplifier et rendre plus lisible le système d'attribution des primes ;
- Reconnaître la variété des parcours professionnels et les acquis de l'expérience ;
- Favoriser les mobilités ;

- Rationaliser les éléments du régime indemnitaire.

La Ville de Lingolsheim a pour objectif majeur de s'inscrire dans cette logique et reconstruire un régime indemnitaire structuré, clair et équilibré fondé sur la fonction occupée et non sur le grade de l'agent.

Cette nouvelle politique indemnitaire permettra notamment de :

- Renforcer la logique de fonctions / métiers
- Accroître l'attractivité de certains postes
- Faire de la rémunération indemnitaire un levier de motivation et de reconnaissance
- Constituer des critères de CIA fondés sur une logique individuelle

Dans cette démarche, la ville de Lingolsheim s'est engagée à ce qu'aucun agent ne subisse de perte de rémunération.

Ce projet de refonte du RIFSEEP a été mis en œuvre au travers d'une démarche participative associant le Maire, la Direction générale, la Direction des Ressources Humaines, les managers, les agents et leurs représentants syndicaux.

Ce projet est mis en œuvre en parallèle de la mise en place des lignes directrices de gestion, en lien avec les critères de la promotion interne et de l'avancement de grade afin d'offrir une évolution de carrière cohérente à chaque agent de la ville.

Article 1. Bénéficiaires du régime indemnitaire en format RIFSEEP

Conformément à la réglementation, les agents bénéficiaires des dispositions fixées par la présente délibération RIFSEEP sont :

- Les agents stagiaires et titulaires à temps complet, non complet ou partiel ;
- Les agents contractuels de droit public ;
- Les agents sur emplois fonctionnels ;
- Les collaborateurs de cabinet au sens de l'article 110 de la loi n°84-53.

Sont exclus du bénéfice de la présente délibération RIFSEEP :

- Les agents de droit privé ;
- Les agents rémunérés à l'heure ;
- Les agents vacataires ;
- Les stagiaires étudiants.

Article 2. Composantes du régime indemnitaire en format RIFSEEP

Pour les agents bénéficiaires de la présente délibération RIFSEEP, le régime indemnitaire est constitué de deux parts conformément à la réglementation applicable :

1. Une part mensuelle dénommée IFSE « Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise » :
 - 12 versements mensuels ;
 - Le montant est déterminé en références au groupe de fonction de la fonction occupée par l'agent sur la base d'une cotation des postes réalisée par Ville de Lingolsheim en appliquant une grille de cotation dédiée ;
 - Le montant attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen en cas de changement de fonctions ou au moins tous les quatre ans en l'absence de changement de fonctions.
2. Une part annuelle facultative dénommée CIA « Complément indemnitaire annuel » :
 1. 1 versement annuel ;
 2. Le montant est déterminé en référence au groupe de fonction de la fonction occupée par l'agent sur la base de l'entretien annuel devant qualifier les critères d'engagement professionnel et de manière de servir de l'agent ;

Chaque part de l'IFSE et du CIA correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds. (Annexe 3)

Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maxima spécifiques.

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Article 3. La détermination des groupes de fonctions et des montants de la part IFSE

10 groupes de fonction sont constitués sur la base de la cotation des postes :

- 4 groupes pour les agents de catégorie A : A1, A2, A3, A4 ;
- 3 groupes pour les agents de catégorie B : B1, B2, B3 ;
- 3 groupes pour les agents de catégorie C : C1, C2 et C3.

Ces groupes de fonction permettent, en utilisant la grille de cotation établie par Ville de Lingolsheim, de regrouper des ensembles cohérents de métiers.

La composition des groupes de fonction, c'est-à-dire les métiers correspondants aux groupes A1, A2, A3, A4, B1, B2, B3, C1, C2 et C3, est liée aux scores attribués à chaque poste et non à l'agent occupant le poste, en appliquant la grille de cotation. (Annexe 1 et 2)

Les éléments précités correspondent aux grades regroupés dans les groupes de fonctions au jour de l'adoption de la délibération. Cette composition des grades par groupes de fonctions peut évoluer selon les besoins de la collectivité.

Article 4. La détermination des montants de la part CIA par groupes de fonction

Dans le cadre de la refonte du RIFSEEP, Ville de Lingolsheim souhaite constituer une part CIA représentant une part représentative dans la rémunération indemnitaire des agents.

La part CIA doit se baser sur des éléments individuels et collectifs.

Le complément indemnitaire peut être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel. Il est facultatif.

Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs, les compétences professionnelles et techniques sont des éléments qui peuvent être pris en compte dans l'attribution du CIA.

Plus précisément, l'attribution du CIA est réalisé sur la base de :

- La valeur professionnelle de l'agent,
- L'investissement personnel de l'agent dans l'exercice de ses fonctions,
- Le sens du service public de l'agent,
- La capacité de l'agent à travailler en équipe et sa contribution au travail collectif,
- Des connaissances de l'agent dans son domaine d'intervention,
- De la capacité de l'agent à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes,
- De l'implication de l'agent dans les projets du service ou pour sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel.

Le manager doit sélectionner 1 des 4 niveaux suivants INDICATIFS d'attribution en guise de repères d'attribution :

1. Non satisfaisant ;
2. Satisfaisant ;
3. Très satisfaisant ;
4. Excellent.

Non satisfaisant	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
0%	50%	75%	100%
<ul style="list-style-type: none"> - Ne remplit pas les exigences - Les compétences ne sont pas maîtrisées - Des marges de progression importantes 	<ul style="list-style-type: none"> - Travail de l'agent conforme aux attendus du poste - Les principales compétences sont acquises - Maîtrise globale avec marges de progression 	<ul style="list-style-type: none"> - Très bonne production et maîtrise des attendus du poste. - Autonomie et force de proposition - Ensemble des compétences acquises. - Très bonne maîtrise 	<ul style="list-style-type: none"> - Qualité de la production supérieure aux attentes formulées - Autonome, force de proposition, partage son savoir, fait progresser ses collègues et son service - Maîtrise parfaite des compétences attendues.

Les montants de part CIA attribués in fine le sont par arrêté individuel au prorata du temps effectif de travail de l'agent pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou temps non complet.

Les bénéficiaires :

Le Complément Indemnitare Annuel peut être versé aux :

- Agents titulaires,
- Agents stagiaires,
- Contractuels de droit public, sous réserve qu'il aient exercé on moins 6 mois de service effectif sur une période de 12 mois.
-

Article 5. Modalités de maintien, de modulation et de suppression des composantes du régime indemnitaire en format RIFSEEP

Type d'absence	Part IFSE et CIA
Congé de maladie ordinaire (CMO)	Prime versée dans les mêmes proportions que le traitement mais dégressivité au prorata du nombre de jours d'absence à partir du 6ème jour d'absence sur une période de 12 mois glissante
Congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)	Prime versée dans les mêmes proportions que le traitement
Congé pour accident de service	
Congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant	
Congé d'adoption	
Congé annuel	
Congé pour réduction du temps de travail	
Congé formation	
Autorisations spéciales d'absences	
Congé pour temps partiel thérapeutique	Prime versée au prorata de la durée effective de service de l'agent
Congé de longue maladie	Prime non versée au prorata du nombre de jours d'absence à partir du 1er jour d'absence concerné
Congé de longue durée	
Congé de grave maladie	
Congé non justifié	Prime non versée au prorata du nombre de jours d'absence à partir du 1er jour d'absence concerné
Absence pour grève	

Article 6. Modalités de mise en place

Un arrêté individuel par agent, pris en application de la présente délibération, précisera le groupe de fonction du poste de l'agent (A1, A2, A3, A4, B1, B2, B3, C1, C2 ou C3) et le montant de la part IFSE attribué en conséquence, ainsi que la fourchette de la part CIA, ne présupposant pas du montant attribué à l'agent.

Les éléments inscrits dans l'arrêté individuel de l'agent sont proratisés, ils tiennent compte du temps de travail effectif annuel de l'agent (temps complet, temps partiel, temps non complet).

En application de l'article 714-8 du CGFP, l'autorité territoriale peut maintenir, à titre individuel, le montant versé antérieurement au RIFSEEP.

A la date de mise en œuvre de la présente délibération, les agents dont le régime indemnitaire précédent est supérieur conservent leur niveau de régime indemnitaire (RI) et continuent de percevoir le même montant global annuel de RI.

Les montants sont fixés dans la limite des montants applicables à la Fonction Publique d'Etat.

Article 7. Heures complémentaires et supplémentaires

Bien que la récupération des heures complémentaires et supplémentaires reste la règle générale, des considérations d'organisation de service (notamment dans le cadre de l'astreinte et des sujétions particulières de service) peuvent nécessiter d'autoriser le paiement d'heures supplémentaires et complémentaires.

Les heures complémentaires et supplémentaires, effectuées à la demande de l'employeur, pourront être mandatées aux fonctionnaires et agents contractuels, selon leur temps de travail, dès lors qu'ils appartiennent à un grade éligible aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS).

Article 8. L'évolution de la prime annuelle de fin d'année

En sus du régime indemnitaire et en vertu de la législation en vigueur, la Ville de Lingolsheim maintient un avantage collectivement acquis avant l'adoption de loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Il s'agit d'une prime annuelle dont les modalités de versement ont été rappelées dans une délibération du 14 novembre 1977 et précisées dans les délibérations du 7 octobre 1996, du 18 octobre 1999, du 5 juillet 2012 et du 6 octobre 2014 versée en une fois, en novembre aux agents titulaires et non titulaires en fonction du temps de travail effectif.

Article 9. Entrée en vigueur

Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du 1^{er} décembre 2022.

Après avis favorable du comité technique du 23 septembre 2022, il est proposé au conseil municipal d'abroger la délibération du 7 juin 2022 et d'adopter le nouveau régime indemnitaire ou RIFSEEP tels qu'énoncé ci-avant.

IV. VIE ASSOCIATIVE

1) Subvention pour l'opération Bretz'Elles des sables

Madame Schilds-Dubuc et Madame Hinterlang, habitantes de Lingolsheim, vont participer à la 3^{ème} édition du rallye Bretz'Elles des sables du 16 au 24 octobre 2022 dans le désert tunisien.

Le but du rallye 100% féminin humanitaire et solidaire est de soutenir la construction d'un puits dans le désert tunisien pour les populations nomades et apporter du matériel médical et d'hygiène. Bretzel-Elles des Sables existe depuis 2019 et poursuit son action sur le terrain auprès des populations locales. L'édition 2022 compte près dix équipes engagées.

Elles ont sollicité une participation de la Ville d'un montant de 500 euros.

Après avis favorable de la commission Vie associative et sportive du 29 juin 2022, il est proposé d'attribuer une subvention de 500€ pour Mesdames Schilds-Dubuc et Hinterlang afin de participer à leur projet humanitaire Bretz'Elles des sables.

V. COMMANDE PUBLIQUE

1) Principe du renouvellement de la délégation de service public relative à la gestion de la Maison des Arts prévue par l'article L. 1411-19 du code général des collectivités territoriales

Le 1^{er} septembre 2018, la Commune a conclu une délégation de service public sous la forme d'un affermage avec la SPL « Illiade » dont elle est actionnaire.

La délégation de service public relative à la gestion de la Maison des Arts arrive à son terme le 30 septembre prochain.

Il est proposé de renouveler la convention de délégation de service public et d'en conserver le périmètre actuel. Pour rappel, les principales caractéristiques des prestations assurées par la SPL sont les suivantes :

- l'exploitation de l'ensemble des biens affectés à la mission de service public portant sur la gestion de la Maison des Arts et ses installations ;
- l'organisation d'activités culturelles et artistiques (cours et ateliers de la Maison des Arts – musique, danse, théâtre et arts plastiques, etc...- et programmation jeune public)
- l'accueil de résidences artistiques
- la participation aux différentes politiques municipales en matière de solidarité et d'art (cohésion sociale, santé, handicap, etc ...) - accueil et l'accompagnement d'associations de personnes handicapées (Adapei, IMP) dans le développement de pratiques culturelles
- la conception et la coordination des interventions artistiques en milieu scolaire
- l'accueil et l'organisation des manifestations culturelles et/ou associatives ;
- le développement de l'offre culturelle ;
- l'accueil des participants aux manifestations culturelles et associatives ;
- le traitement de toutes les demandes des usagers souhaitant organiser des manifestations ;
- la mise en place d'une politique de communication notamment par la création d'articles, de campagnes et de visuels destinés à promouvoir les événements et les activités de la Maison des Arts ;
- la promotion des événements culturels ou festifs proposés par le Délégrant ;

Le bilan présenté en commission consultative des services publics locaux est globalement satisfaisant avec une qualité de service constante malgré la crise sanitaire, une programmation culturelle en hausse avec de nouvelles manifestations culturelles, de nouveaux services proposés avec les ateliers « bulles d'arts », des interventions artistiques en milieu scolaires, et des professeurs d'enseignement artistique avec un statut adapté à leur métier.

Par conséquent, vu

- l'avis de la commission consultative des services publics locaux rendu le 14 septembre 2022,
- l'avis favorable du comité technique du 23 septembre 2022,
- le projet de convention de délégation de service,

il est proposé au conseil municipal de reconduire la délégation de service public avec la SPL Illiade relative à la gestion de la Maison des Arts de la Commune pour une durée de 12 mois reconductible 4 fois après une période initiale de 9 mois débutant le 1^{er} octobre 2022 et s'achevant le 30 juin 2023 et d'autoriser Madame le Maire à signer tous les documents nécessaires à la mise en œuvre de la délégation de service public.

VI. ENFANCE

1) Modification du règlement de fonctionnement du pôle petite enfance

Suite au nouveau référentiel de la Collectivité européenne d'Alsace appliquant le décret du 30 août 2021, relatif aux assistants maternels et aux EAJE (Établissements d'accueil de jeunes enfants), le règlement de fonctionnement du service Petite Enfance doit être modifié sur les points suivants :

- Les modalités de concours du « référent santé accueil inclusif » ainsi que du ou des professionnels mentionnés à l'article R.2324-40 et à l'article R.2324-38 ; (*Équipe pluridisciplinaire, quelle que soit la capacité d'accueil, dont un professionnel qualifié dans le domaine psychomoteur*) ;
- Les modalités de mise en œuvre de l'accueil en surnombre ;
- Les dispositions du règlement de fonctionnement prennent en compte l'objectif d'accessibilité (concernant l'accès aux enfants de familles rencontrant des difficultés du fait de leurs conditions de vie ou de travail ou en raison de la faiblesse de leurs ressources ainsi que pour l'accueil des enfants de parents en insertion sociale ou professionnelle).

De plus, certains documents doivent être ajoutés en annexe :

- Le protocole détaillant les mesures à prendre dans les situations d'urgence :
 - Conduite à tenir si l'état d'un parent ou d'un adulte mandaté semble incompatible avec le départ d'un enfant
 - Enfant en danger
 - Risques chimiques (Sauf le protocole de mise en sûreté "risque attentat")
 - Incendie
- Le protocole détaillant les mesures préventives d'hygiène à prendre en cas de maladie contagieuse ou d'épidémie ;
- Le protocole détaillant les modalités de délivrance de soins spécifiques, occasionnels ou réguliers :
 - Protocole d'actions et de conduites à tenir dans les situations d'urgences, accident ou maladie aiguë
 - Protocole de délivrance de soins spécifiques (érythème fessier simple, encombrement nasal)
 - Protocole de mise en place d'un Projet d'Accueil Individualisé (PAI)
 - Protocole de traitement sur ordonnance
- Le protocole détaillant les conduites à tenir en les mesures à prendre en cas de suspicion de maltraitance ou de situation présentant un danger pour l'enfant ;
- Le protocole détaillant les mesures de sécurité à suivre lors des sorties hors de l'établissement.
- Les supports pour l'adaptation d'un enfant en structure

Les différentes modifications ont été présentées à la commission Enfance du 22 juin 2022 et validées à l'unanimité.

Il est proposé au conseil municipal d'adopter le règlement de fonctionnement du service petite enfance et ses annexes.

VII. INTERCOMMUNALITE

1) Actualisation de la convention du groupement de commande ouvert et pérenne

Poursuivant des objectifs de mutualisation des achats, de mise en commun des expertises, d'économies d'échelles et de plus grande solidarité entre les acheteurs publics du territoire, la convention constitutive du groupement de commande ouvert et pérenne (GOP) a été adoptée en 2017 par :

- l'Eurométropole de Strasbourg ainsi que l'ensemble de ses communes membres, notamment la Ville de Strasbourg,
- le Département du Bas-Rhin,
- le Département du Haut-Rhin,
- le Syndicat des Eaux et de l'Assainissement d'Alsace-Moselle (SDEA),
- le SDIS du Bas-Rhin,
- le SDIS du Haut-Rhin
- l'Œuvre Notre Dame,
- le Centre Communal d'Action Sociale de Strasbourg.

Depuis l'entrée en vigueur du GOP, une quarantaine de procédures d'appel d'offres ont été engagées.

Après cinq années d'existence, les évolutions d'ordre législatif (I.) et des améliorations quant au fonctionnement du GOP nécessitent une actualisation de la convention (II.).

a. Évolutions législatives

Depuis la conclusion de la convention GOP, trois évolutions nécessitent de procéder à une révision de la convention constitutive, à savoir :

- l'entrée en vigueur, au 1er avril 2019, du code de la commande publique qui nécessite une mise à jour des références législatives et réglementaires de la convention ;
- la fusion des Départements du Haut-Rhin et du Bas-Rhin, pour donner naissance, au 1er janvier 2021, à la Collectivité européenne d'Alsace ;
- le changement de dénomination, au 1er janvier 2021, des services départementaux d'incendie et de secours du Haut-Rhin et du Bas-Rhin qui sont devenues les services d'incendie et de secours Haut-Rhin et du Bas-Rhin.

Ces modifications n'ont pour autres objectifs que de prendre acte des différentes évolutions législatives susvisées et maintiennent les modalités de fonctionnement du groupement ouvert et pérenne.

b. Évolutions apportées au fonctionnement du groupement de commandes

Ces évolutions concernent plus particulièrement des améliorations relatives :

- À l'organisation de la mission de secrétariat

Le coordonnateur de chaque marché passé en application de ce groupement de commandes assure pleinement ses missions de secrétariat, tant dans l'organisation des échanges avant lancement de la

consultation que dans la mise à disposition des pièces contractuelles après attribution. Le SIS du Bas-Rhin, quant à lui, assure de manière permanente la mise à disposition d'un espace d'échange dématérialisé et le secrétariat transversal du GOP (recueil des adhésions, des bilans annuels).

- Au renforcement de la solidarité vis-à-vis du coordonnateur d'un marché groupé entre les membres participants lors d'hypothétiques actions en justice en fixant des modalités de portage des frais.

Il est proposé que le coordonnateur de chaque marché groupé assure une pleine transparence et jouera un rôle de chef de file dans la conduite des démarches relatives à une éventuelle action en justice, qu'il s'agisse de pré-contentieux ou de contentieux. Chaque membre du marché en groupement de commandes lui apportera son soutien. Les frais inhérents à ladite démarche, feront l'objet d'une concertation entre les membres participant à la consultation afin d'aboutir à leur prise en charge équitable.

- À l'intégration de la faculté de recourir, selon le cas, à des missions d'assistance à maîtrise d'ouvrage et de rendre possible le partage de cette charge financière qui excède le périmètre habituel des frais supportés par la collectivité assumant le rôle de coordonnateur

Il est proposé que le coordonnateur prenne à sa charge tous les frais liés à la consultation (frais de personnel, de publication, etc.). En cas d'appel aux services d'un assistant à maîtrise d'ouvrage, une concertation sera tenue par les membres participant à la consultation pour prévoir, le cas échéant, à un partage des frais équitables relatifs à ladite mission.

Les autres dispositions de la convention demeurent inchangées.

Il est proposé au conseil municipal d'approuver les modifications de la convention de groupement ouvert et pérenne (GOP) telles que décrites dans le rapport, et d'autoriser Madame le Maire à signer la nouvelle version de la convention de groupement de commande ouvert et pérenne jointe en annexe.