

COMMUNE DE SURBOURG

PROCES VERBAL DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du 20 JUILLET 2022

Sous la présidence de Monsieur ROUX Olivier, Maire

Etaient présents : MM. BISSELBACH Eric, FORST Rémy, GERBER Rémi, GROSSHANS Daniel, ROUX Olivier, SCHEIBEL Gérard, WAGNER Bruno,
Mmes. BASTIAN Cathie, BAUMULLER Anne, MULLER Anne, MULLER Véronique, SCHMITZ Nathalie,
Mme LANG Anaïs arrivée au point 6.

Absents excusés :

Mme ROTH Valérie donne procuration à Mme SCHMITZ Nathalie
Mme OESTERLE Nadia donne procuration à M. BISSELBACH Eric
M. TROLL Olivier donne procuration à Mme BASTIAN Cathie
M. WILHELM Pierre donne procuration à M. ROUX Olivier

Absentes non excusées :

Mmes REYMANN Aurélie, GROSSHOLZ Christiane

Secrétaire de séance : Mme BASTIAN Cathie

Nombre de voix délibératives : 12 (points 1 à 5) + 4 procurations
13 (point 6) + 4 procurations

1/ 048-2022 : DESIGNATION DU SECRETAIRE DE SEANCE

Conformément aux dispositions de l'article L 2121-15 du code général des collectivités territoriales, le conseil municipal est invité à nommer un de ses membres pour remplir les fonctions de secrétaire.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal décide à l'unanimité de désigner Mme BASTIAN Cathie pour remplir cette fonction.

2/ 049-2022 : APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 14 JUIN 2022

Après en avoir délibéré, le conseil municipal adopte à l'unanimité le procès-verbal de la séance du 14 juin 2022.

3/ 050-2022 : ACQUISITION DE LA PARCELLE CADASTREE SECTION 45 N°48 AU LIEU-DIT « GEIERSBERG »

Le Maire informe le Conseil Municipal qu'il a été contacté M. [REDACTED], propriétaire de la parcelle cadastrée section 45 n°48 au lieu-dit « Geiersberg » d'une contenance de 985 m².

M. [REDACTED] a émis la volonté de donner cette parcelle à titre gracieux à la Commune de Surbourg.

Ce projet de délibération est ajourné et reporté à une séance ultérieure, M. [REDACTED] n'étant pas le seul propriétaire de la parcelle.

4/ 051-2022 : MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Le Maire informe le conseil municipal que le Rifseep, « régime indemnitaire » est un nouvel outil de référence qui remplace la plupart des primes et des indemnités existantes dans la fonction publique. Sa mise en place est obligatoire pour les collectivités depuis 2017.

La commune de Surbourg avait mis ce régime indemnitaire en place en 2017 mais uniquement pour le poste d'attaché catégorie A, pas pour les catégories B et C.

Jusqu'à présent les autres agents fonctionnaient encore avec le système des anciennes primes.

Le but est d'uniformiser ce système de prime à l'ensemble des agents de la commune.

Le Conseil Municipal, à l'unanimité

Sur rapport de Monsieur le Maire

VU

- le code général des collectivités territoriales ;
- le code général de la fonction publique et notamment ses articles L.712-1, L.714-4 et suivants,
- le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article L.714-4 du code général de la fonction publique ;
- le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;
le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat ;
- l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires 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,
- 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,
- 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,
- 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'avis du Comité technique en date du 22/06/2022

CONSIDERANT qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

Le Maire informe l'assemblée,

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la Fonction Publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale. Il se compose de deux parts :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- et un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir basé sur l'entretien professionnel.

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- 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 légalement cumulables.

ARTICLE 1 : LES BENEFICIAIRES

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

- Rédacteurs,
- Adjoints administratifs,
- ATSEM
- Adjoints techniques
- Agent de maîtrise

Le RIFSEEP peut être versé aux agents contractuels de droit public, recrutés sur le fondement des articles L.332-8 (ex article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984), L332-13 (ex-article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984), L332-14 (ex article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984), L. 332-23 et L.332-24 (ex article 3 de la loi du 26 janvier 1984) du code général de la fonction publique

Les vacataires et les agents contractuels de droit privé (apprentis, CAE...) ne peuvent bénéficier du RIFSEEP.

ARTICLE 2 : L'IFSE, PART FONCTIONNELLE

La part fonctionnelle de la prime sera versée selon la périodicité suivante :
MENSUELLEMENT 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 et au vu 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 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.

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 auxquels 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 (voir annexe 1) :

Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel ;

b) L'expérience professionnelle

Le montant de l'IFSE pourra être modulé en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants, développés dans l'annexe (voir annexe 2) :

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.

ARTICLE 3 : LE CIA, PART LIEE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIERE DE SERVIR

Il est proposé d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de l'engagement professionnel et sa manière de servir en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

La part liée à la manière de servir sera versée selon la périodicité suivante : MENSUELLEMENT sur la base du montant annuel individuel attribué en N-1.

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 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.

Les critères d'évaluation (cf. annexe 3) :

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 de l'agent ;

ARTICLE 4 : MODULATION DE L'IFSE ET DU CIA EN FONCTION DE L'INDISPONIBILITE PHYSIQUE DES AGENTS ET AUTRES CONGES

L'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, ou de congé pour adoption, sans préjudice de la possibilité pour l'autorité territoriale de moduler le CIA ou de ne pas le verser compte tenu de la manière de servir de l'agent et des résultats obtenus au cours de l'année de son versement.

En revanche, le RIFSEEP ne sera pas versé durant les congés de longue maladie, de longue durée et de grave maladie. Toutefois, l'agent en congé de maladie ordinaire (CMO), placé rétroactivement en congé de longue maladie (CLM), en congé de longue durée (CLD), ou en congé de grave maladie conserve les primes d'ores et déjà versées pendant la période du CMO ».

(NB : ce choix n'est pas à faire si l'agent ne perçoit pas d'IFSE, ni de CIA dès le 1er jour d'arrêt en CMO).

L'IFSE et le CIA seront maintenus dans les proportions du traitement durant tout le congé de maladie ordinaire, en cas d'accident de service, accident de trajet ou en cas de congé pour maladie professionnelle.

ARTICLE 5 : REPARTITION IFSE et CIA

Conformément à l'article L.714-5 alinéa 2 du code général de la fonction publique suscitée, le Maire propose la répartition cumulée des deux parts (IFSE et CIA) comme suite :

- ...90.... % affectés sur l'IFSE,

- ...10.....% affectés sur le CIA.

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

GROUPES DE FONCTIONS	Fonctions (lister ici toutes les fonctions qui relèvent du même groupe de fonctions)	Cadres d'emplois concernés	Montant plafond annuel fonction (IFSE) (...90 .% du plafond règlementaire	Montant plafond annuel fonction (CIA) (...10 .% du plafond règlementaire	Montant du plafond règlementaire RIFSEEP (IFSE + CIA) fixé par arrêtés ministériels

			cumulé IFSE et CIA)	cumulé IFSE et CIA)	
B1	Secrétaire de Mairie	Rédacteur	17874 €	1986 €	19860 €
C1	Responsable administrativ e	Adjoint administrative	11340 €	1260 €	12600 €
	Responsable technique	Adjoint technique	11340 €	1260 €	12600 €
	Coordonnate ur technique	Adjoint technique	11340 €	1260 €	12600 €
	Responsable finance	Adjoint administrative	11340 €	1260 €	12600 €
	Gestion du guichet de la poste , accueil et urbanisme	Adjoint administrative	11340 €	1260 €	12600 €
C2	ATSEM	ATSEM	10800 €	1200 €	12000 €
	Agent d'entretien	Adjoint technique	10800 €	1200 €	12000 €
	Agent polyvalent	Agent technique	10800 €	1200 €	12000 €

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.

DECIDE

- **D'INSTAURER** l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- **D'INSTAURER** le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- **D'UNE PRISE D'EFFET** des dispositions de la présente délibération *au plus tôt après publication et transmission de la délibération au contrôle de légalité* ;
- **DE METTRE A JOUR** la présente délibération conformément à l'évolution des dispositions législatives, réglementaires ;
- **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 dispositions définies ci-dessus ;

- **D'AUTORISER** l'autorité territoriale à moduler l'IFSE et le CIA au vu de l'indisponibilité physique des agents et autres périodes de congés selon les modalités prévues ci-dessus ;
- **DE PREVOIR ET D'INSCRIRE** au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime ;
- **D'ABROGER**, à la date de prise d'effet du RIFSEEP, les primes et indemnités antérieures non cumulables avec le RIFSSEP à savoir :
 - ◆ L'indemnité d'administration et de technicité
 - ◆ L'indemnité de difficulté administrative
 - ◆ L'indemnité d'exercice de missions des préfectures

Annexe 1 : Grille de répartition des emplois de la collectivité par groupes de fonctions

	Indicateur	echelle d'évaluation				
<i>Critères professionnels</i>						
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	niveau hiérarchique	DGS	Directeur	Chef de service	Chef d'équipe	Agents d'exécution
		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
	Type de collaborateurs encadrés	Cadre sup	Cadres intermédiaires	Cadres de proximité	Agents d'exécution	Aucun
		4	1	1	1	0
	Niveau d'encadrement	Stratégique	intermédiaire	de Proximité	Coordination	Sans
		4	4	3	2	1
	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
	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	échelle d'évaluation				
		Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Agents	Prestataires extérieurs
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel <i>(issues de la fiche de poste et du document unique)</i>	Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)					
	5	1		1	1	1
	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	

Annexe 2 : Grille de cotation pour prendre en compte l'expérience professionnelle

	Indicateur	echelle d'évaluation				
		0	1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 10 ans	> 10 ans
Prise en compte de l'expérience professionnelle <i>(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)</i>	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	

Annexe 3 : Modèle de grille des sous-indicateurs d'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir

A. Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs

- Ponctualité
- Suivi des activités : respect des échéances, gestion des priorités, gestion du temps, utilisation des moyens mis à disposition du service et de l'agent, planification des activités, anticipation
- Esprit d'initiative
- Réalisation des objectifs

B. Compétences professionnelles et techniques,

- Respect des directives, procédures, règlements intérieurs
- Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service
- Capacité à mettre en œuvre les spécificités du métier
- Qualité du travail
- Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances et compétences.

C. Qualités relationnelles,

- Niveau relationnel (esprit d'équipe, respect de la hiérarchie, remontées d'alerte, sens du service public)
- Capacité à travailler en équipe
- Respect de l'organisation collective du travail

D. Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

- Potentiel d'encadrement
- Capacités d'expertise
- Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

Exemple de barème	Attribution de points	Part de la prime
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point	0 à 15 points : 10 %
Comportement à améliorer / Compétences à développer	1 point	16 à 26 points : 50 %
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	2 points	27 à 36 points : 80 %
Comportement très satisfaisant / Expertise de la compétence	3 points	37 à 42 points : 100 %

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

5/ 052-2022 : CONVENTION DE LOCATION DE SALLE POUR L'ASSOCIATION « TWIRLING CLUB »

Le Maire fait part au Conseil Municipal de la demande de location de la salle des fêtes de la mairie formulée par l'Association « Surbourg Twirl' », association locale de Surbourg dans le cadre de son activité sportive de Twirling.

Le Conseil Municipal,

Après en avoir délibéré, décide à l'unanimité :

- **D'APPROUVER** la mise à disposition de la salle des fêtes de la mairie à l'Association « Surbourg Twirl' » dans le cadre son activité sportive de Twirling
- **D'AUTORISER** les journées et horaires d'occupation comme suit :
 - lundi de 18h30 à 20h30
 - mercredi de 16h00 à 19h00
- **DE FIXER** le forfait annuel de la location à 750 €, la saison sportive s'étendant de la première semaine complète de septembre à la dernière semaine complète de juin de l'année suivante. Le forfait sera sollicité en deux versements de 375€ à savoir, le premier en février et le second en juillet
- **DE FIXER** à titre exceptionnel, pour la première année, le forfait pour la saison 2022/2023 à 500 €
- **D'AUTORISER** le maire à signer la convention de mise à disposition et toutes les pièces nécessaires à l'exécution de la présente délibération

6/ 053-2022 : SUBVENTION EXCEPTIONNELLE A L'ASSOCIATION « MUSIQUE SAINTE CECILE » : GRAND ANNIVERSAIRE

Le Maire fait part au Conseil Municipal de la demande de subvention formulée par la Présidente de l'Association « La Musique Sainte Cécile » de Surbourg dans le cadre de la célébration de son centenaire,

VU la délibération du Conseil Municipal en date du 14 avril 2022 autorisant l'attribution d'une subvention exceptionnelle aux associations à l'occasion de leurs grands anniversaires,

VU que l'Association « La Musique Sainte Cécile » de Surbourg remplit toutes les conditions pour l'obtention de ladite subvention exceptionnelle « Grand Anniversaire »,

Le Conseil Municipal,

Après en avoir délibéré, à l'unanimité :

- **APPROUVE** le versement d'une subvention exceptionnelle de 300€ à l'association « La Musique Sainte Cécile » de Surbourg dans le cadre de la célébration de son centenaire
- **AUTORISE** le maire à signer toutes les pièces nécessaires à l'exécution de la présente délibération
- **DIT** que les crédits sont prévus au budget primitif principal 2022 (c/6574)

7/ CAMPAGNE DE SONDAGE LITHIUM DE FRANCE

Le Maire informe l'assemblée du projet de sondage prévu par la société « Lithium de France » dans le but de pouvoir déterminer la meilleure zone de forage géothermique.

La société basée à Bischwiller a été créée en 2020 et développe des projets géothermiques chaleur et lithium.

Un permis exclusif de recherche (PER) géothermique a été accordé le 22/06/2022.

10 communes dont Surbourg sont incluses dans le périmètre de recherche.

La campagne d'exploration débutera au plus tôt le 16 septembre et se terminera fin octobre 2022, du lundi au samedi de 8h à 18h.

Des tests seront réalisés avant le commencement des travaux par la Sté APAVE pour la vérification de la conformité des paramètres de vibrations afin d'éviter tout risque d'atteinte aux constructions.

8 000 à 9 000 capteurs seront posés et seront enregistrés durant 10 jours. Ils seront géolocalisés ce qui permettra de les récupérer à la fin des travaux.

Une phase d'indemnisation des agriculteurs pour les parcelles qui auront subi des dommages interviendra environ 1 mois après les travaux et sera gérée par le bureau d'études Athénis.

Une réunion d'information a eu lieu avec l'Association Foncière de Remembrement de Surbourg, les terrains agricoles et chemins d'exploitation étant principalement concernés par les recherches.

Une deuxième demande de permis exclusif de recherche (PER) est en cours pour l'exploitation du lithium.

Le lithium sous forme minérale se trouve dans des eaux de saumure entre 2000 et 3000 m de profondeur et sera extrait de l'eau chaude remontée à la surface.

Cette eau sera réinjectée dans le sous-sol grâce à un circuit fermé avec échangeurs.

Les tremblements de terre ne seront pas exclus mais resteront faibles vus la profondeur des forages qui sont comparables à celui de Rittershoffen. L'Ets Fonroche à Strasbourg était allée à environ 6 000 m.

La cartographie des points de sondage sera diffusée aux conseillers communaux.

8/ AFFAIRES COURANTES

a. Commande éclairage terrain de tennis

Le montant prévu au BP 2022 pour ces travaux est de 13 300€.

2 devis ont été sollicités :

- Ets Kraft engineering Group – Wittisheim pour un montant de 13 287,60€ TTC (11 073€HT)
Le monnayeur n'est pas compris dans ce devis, à savoir env. 800 Euro H.T.

- Ets HAUSWIRTH – Oberkutzenhausen pour un montant de 13 872€ TTC (11 506€HT)
(monnayeur inclus)

Ce devis a été retenu et signé le 08/07/2022.

b. Travaux de protection contre les inondations « piste cyclable et chemin d'accès STEP »

Pour rappel, lors de fortes pluies le fossé près du stade déborde et l'eau traverse la piste cyclable jusqu'à inonder les caves de l'Ets HB Fuller.

La solution est de modifier la pente du chemin et de la piste cyclable pour créer un point bas et former une cuvette afin d'amener l'eau vers le fossé et le champ.

Un devis a été sollicité auprès de l'Ets Herrmann le 24/06/2022 d'un montant de 59 835,48€ TTC (49 862,90 €HT)

La répartition se fera de la façon suivante :

- Pour la protection de l'Ets HB Fuller : 27 000€ HT (32 400€TTC) pris en charge par l'entreprise. Devis signé avec l'Ets Herrmann
- Pour le busage du fossé côté Est : 22 862,90€ HT (27 435,48€TTC) pris en charge par la Commune, au budget assainissement. Pour information, 49 360€ (TTC) ont été budgétés en 2022 pour des travaux de ce type.

c. Impasse des Peupliers

Un devis de l'Ets Herrmann d'un montant de 18 400 €TTC sera signé pour l'enrobé de l'Impasse des Peupliers (montant budgété en 2022 : 18 000€). Les travaux sont prévus à l'automne.

d. Remplacement de Mme [REDACTED]

Mme [REDACTED] sera absente jusqu'au 31/07/2022. Si son arrêt est prolongé, [REDACTED] ne pourra plus assurer seule l'entretien de tous les bâtiments. La commune devra recruter un agent. Une délibération a été prise en début de mandat pour le remplacement de personnel momentanément absent.

e. Remplacement de Mme [REDACTED]

Mme [REDACTED] sera en congé maternité à partir du 20 août. Mme [REDACTED], l'ayant déjà remplacé au mois de juin, assurera le remplacement pendant le congé maternité.

f. Recrutement d'un responsable technique

5 candidatures ont été déposées, essentiellement avec des expériences en espaces verts. Une candidature s'est démarquée avec une expérience de 30 ans en maintenance. Il s'agit de M. [REDACTED] qui sera recruté à partir du 1^{er} septembre.

g. Ouverture de classe

La commune a réceptionné en date du 27/06/22 la notification d'ouverture d'une troisième classe à l'école maternelle.

69 élèves sont inscrits à l'école maternelle pour la rentrée de septembre.

La commune aura désormais une classe par niveau.

h. Achat matériel informatique pour la salle de Mme [REDACTED]

Le TBI de la classe de Mme [REDACTED] installé en 2010 sera remplacé par un simple tableau blanc et des enceintes comme dans les autres salles de classe. Un devis a été sollicité auprès de la Sté SMI de l'Est pour un montant de 1 194,60€TTC (995,50€HT).

9/ DIVERS

a. Eclairage terrain de Football

Le dossier de subvention (DSIL) déposé auprès de la Préfecture a été refusé compte tenu des nombreuses demandes exprimées par les collectivités de l'arrondissement.

Le délai de l'ETS pour les travaux étant rallongé, le maire propose d'attendre le printemps 2023 et de redéposer un nouveau dossier auprès de la Préfecture sauf si une solution pour une installation avant l'automne était trouvée afin de palier au problème de sécurité.

b. Réunion avec le conseiller aux décideurs locaux

Une réunion a eu lieu le 5/07/2022 avec le conseiller aux décideurs locaux M. Torterotot (ancien trésorier) pour la présentation du bilan financier de la commune de Surbourg au 31/12/2021.

Il est à noter que la situation de la commune est saine et que la capacité d'autofinancement a connu une bonne progression.

c. Journée de Formation « Médecin et commune »

La formation a été reportée au 11 septembre. Un mail a été transmis aux 5 participants. Il reste de la place si d'autres conseillers souhaitent s'inscrire. Un retour par mail est souhaité.

d. Visite de Parlement Européen le 13 septembre 2022

Pour les conseillers qui n'ont pas encore répondu, le maire invite à le faire rapidement pour qu'il puisse confirmer le nombre de participants.

e. Mise en place d'une page facebook

Une page Facebook sera créée prochainement.

La page devra être alimentée régulièrement. Pierre Wilhelm a accepté de s'en charger.

Les conseillers seront informés de la date d'activation.

f. Fête du 14 juillet 2022

Cette fête a été une belle réussite, les attentes ont été dépassées.

Le Maire remercie chaque élu pour sa participation.

g. Kirwe

Les affiches seront distribuées prochainement. Le comité des fêtes se charge du week-end et le club de Football du lundi.

Le Maire précise qu'il y a de moins en moins de bénévoles au comité des fêtes.

Pour une fête comme la kirwe, il faut environ 17 personnes par soirée. L'amplitude des créneaux dépend du nombre de participant.

Pour la commune, il est important de la maintenir, un appel aux élus est à nouveau lancé.

h. Journée de travail du 9 juillet 2022

Un grand « Merci » aux participants, élus et/ou conjoints, pour leur participation au nettoyage des abords de la salle des fêtes.

i. Smictom

Le maire informe qu'il a été destinataire d'un courrier du Smictom en date du 11 juillet l'informant de la mise en place d'une collecte de déchets alimentaires à partir du 01/01/2024.

7 bacs à déchets alimentaires devront être placés à Surbourg. Il faudra proposer au Smictom les emplacements avant le 23/09/2022.

Le maire demande à Bruno Wagner, adjoint en charge de la voirie, d'organiser une réunion de la commission début septembre afin d'identifier les possibles emplacements et évaluer les frais d'aménagement.

j. Gravillonnage rue de Schwabwiller

Des travaux de gravillonnage seront prévus durant 1 journée entre le 16 et le 19/08/22 dans la rue de Schwabwiller, à partir de la mairie et jusqu'au giratoire.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est close à 21h06.

Le Maire,
Olivier ROUX

La Secrétaire,
Cathie BASTIAN