DÉPARTEMENT DU BAS-RHIN
FRANÇAISE

RÉPUBLIQUE

Arrondissement de
Strasbourg Campagne

COMMUNE DE KOLBSHEIM

Procès-verbal des délibérations du Conseil Municipal

(Extrait)

Séance du 04 juillet 2018

sous la Présidence de
Monsieur KARCHER Dany, Maire

Date de la convocation:
28/06/2018

Nombre de Conseillers élus :
15
Annie

Nombre de Conseillers en fonction:
15
Nombre de Conseillers présents:
13

Étaient présents **le Maire : M. KARCHER Dany**
Les Adjoints et Adjointes :M. DIEMER Philippe et Mme KESSOURI

Les Conseillers Municipaux et Conseillères Municipales :
Mmes HEYD Valérie, LAMBERT NORTH Fabienne et SIMONIN Valérie
MM. FISCHER Claude, GARZENNEC Yannick, GRUNELIUS Jean-Marie, RETTIG Patrick, SCHLUPP Julien, VIERUS Pierre et TULLI Damien

Absents : Mme BOSAL Christiane, excusée
Mme FREYSS Marlène, excusée (procuration à KESSOURI Annie)

Nombre de procurations:
1

OBJET : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujetions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Le Conseil

Sur rapport de Monsieur le Maire

VU

- le Code Général des Collectivités Territoriales,
- la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,
- la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses articles 87, 88 et 136.
- le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,
- le décret modifié n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat,
- l'arrête 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, pour les rédacteurs
- 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 pour les adjoint administratifs, les ATSEM et les adjoints d'animation,
- 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
- l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création

d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

VU l'avis du Comité Technique en date du 17 avril 2018 relatif à la mise en place de critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité (ou de l'établissement).

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

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

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles explicitement cumulables.

BENEFICIAIRES

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

- Rédacteurs,
- Adjoints administratifs,
- ATSEM
- Adjoints techniques

Le cas échéant, le RIFSEEP pourra être versé aux agents contractuels de droit public.

Les agents de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

L'IFSE : PART FONCTIONNELLE

La part fonctionnelle de la prime sera versée selon la périodicité mensuelle sur la base du montant annuel individuel attribué.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

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

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

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

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

Modulation selon l'absentéisme :

En cas de congé de maladie ordinaire, les primes suivent le sort du traitement. Elles sont conservées intégralement pendant les trois premiers mois puis réduite de moitié pendant les neufs mois suivants.

Durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption, les primes sont maintenues intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique.

En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée, accident de travail, ou maladie professionnelle, le versement du régime indemnitaire est suspendu.

a) Le rattachement à un groupe de fonctions

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

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

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

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- 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 ; (cf. annexe 1).

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

GROUPES	Fonctions	Cadres d'emplois concernés	Montant maximum annuels
B1	secrétaire de Mairie	Rédacteur	6 000,-€
C1	Agent de gestion administrative	Adjoint administratif	4 000,-€
C2	Ex : ATSEM Adjoint technique	ATSEM Adjoint technique	3 000,-€ 3 000,-€

Ces montants plafonds sont uniquement à titre indicatif, et ne correspondent pas à ceux fixés par arrêté pour les cadres d'emploi de l'Etat. C'est au Maire que revient de fixer le montant final retenu.

b) L'expérience professionnelle

Le montant de l'IFSE pourra être modulé en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants, développés dans l'annexe (voir annexe 1, grille de cotation des postes) :

- Expérience dans le domaine d'activité ;
- Expérience dans d'autres domaines ;
- Connaissance de l'environnement de travail ;
- Capacité à exploiter les acquis de l'expérience ;
- Capacités à mobiliser les acquis de la formation suivie ;
- Capacités à exercer les activités de la fonction.

Le nombre de points total sur le critère d'expérience professionnelle défini dans l'annexe 1, servira à définir le montant réel à attribuer à l'agent, en multipliant le "montant annuel théorique", par un coefficient en pourcentage correspondant :
1 point = 2% de majoration

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

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

La part liée à la manière de servir sera versée annuellement, selon les résultats de l'entretien professionnel.

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

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

barème	Part de la prime
Non conforme aux attentes	0 %
Conforme aux attentes	15 %
Supérieur aux attentes	30 %

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

Modulation selon l'absentéisme :

En cas de congé de maladie ordinaire, les primes suivent le sort du traitement. Elles sont conservées intégralement pendant les trois premiers mois puis réduite de moitié pendant les neufs mois suivants.

Durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption, les primes sont maintenues intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique.

En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée, accident de travail, ou maladie professionnelle, le versement du régime indemnitaire est suspendu.

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- *Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs,*
- *Niveau de maîtrise des compétences professionnelles et techniques,*
- *Qualités relationnelles,*
- *Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur*
- *Niveau d'engagement dans la réalisation des activités du poste.....*

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

GROUPES	Fonctions	Cadres d'emplois concernés	Montant maximum annuels

B1	secrétaire de Mairie	Rédacteur	1 995,-€
C1	Agent de gestion administrative	Adjoint administratif	1 260,-€
C2	Ex : ATSEM Adjoint technique	ATSEM Adjoint technique	1 200,-€ 1 200,-€

Les montants maximum seront également proratisés selon le temps de travail de l'agent.

LE CONSEIL MUNICIPAL DECIDE

- D'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- D'instaurer le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du 1er septembre 2018
- Les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence ;
- D'autoriser l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime dans le respect des principes définis ci-dessus.
- D'autoriser l'autorité territoriale à moduler les primes au vu de l'absentéisme, selon les modalités prévues ci-dessus.
- De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.

Pour extrait certifié conforme,
KOLBSHEIM, le 04 juillet 2018
Le Maire,

Dany KARCHER

Objet de l'acte :	Mise en place du RIFSEEP
Date de transmission de l'acte :	12/07/2018
Date de réception de l'accusé de réception :	12/07/2018
Numéro de l'acte :	CMDEL01 (voir l'acte associé)
Identifiant unique de l'acte :	067-216702472-20180704-CMDEL01-DE
Date de décision :	04/07/2018
Acte transmis par :	Joanne SCHAEFFER
Nature de l'acte :	Délibération
Matière de l'acte :	4. Fonction publique 4.1 Personnel titulaire et stagiaire de la FPT

PJ : Annexe 1 – Répartition des emplois par groupes de fonctions

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

	Indicateur	echelle d'évaluation					
Catégorie Hiérarchique du poste							
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	niveau hiérarchique	DGS	Directeur	Chef de service	Chef d'équipe	Agents d'éxécution	
	5	5	4	3	2	1	
	Nbr de collaborateurs (encadrés directement)	0	1 à 5	6 à 10	11 à 20	21 à 50	
	4	0	1	2	3	4	
	Type de collaborateurs encadrés	Cadre sup	Cadres intermédiaires	Cadres de proximité	Agents d'éxécution	Aucun	
	4	1	1	1	1	0	
	Niveau d'encadrement	Stratégique	intermédiaire	de Proximité	Coordination	Sans	
	4	4	3	2	1	0	
	Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	Déterminant	Fort	Modéré	Faible		
	4	4	3	2	1		
	Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Déterminant	Partagé	Faible			
	3	3	2	1			
	délégation de signature	OUI	NON				
	1	1	0				
	25					S/s Total	

	Indicateur	echelle d'évaluation					
Technicité, expertise, expérience, qualifications	Connaissance requise	maîtrise	expertise				
	4	1	4				
	Technicité / niveau de difficulté	Exécution	Conseil/ interprétation	Arbitrage/ décision			
	5	1	3	5			
	champ d'application	monométier/ monosectoriel	Polymétier/ polysectoriel/diversité domaines de Cptc				
	4	1	4				
	diplôme	I	II	III	IV	V	
	5	5	4	3	2	1	
	certification	OUI	NON				
	1	1	0				
	autonomie	restreinte	encadrée	large			
	5	1	3	5			
	Influence/motivation d'autrui	Forte	Faible				
	3	3	1				
	Rareté de l'expertise	Oui	non				
	1	1	0				
	28					S/s Total	

Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

(issues de la fiche de poste et du document unique)

Indicateur	echelle d'évaluation					
Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)	Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Agents	Prestataires extérieurs	
5	1	1	1	1	1	
contact avec publics difficiles	oui	non				
3	3	0				
impact sur l'image de la collectivité	immédiat	différé				
3	3	1				
risque d'agression physique	faible	modéré	élevé			
5	1	3	5			
risque d'agression verbale	faible	modéré	élevé			
3	1	2	3			
Exposition aux risques de contagion(s)	faible	modéré	élevé			
5	1	3	5			
risque de blessure	très grave	grave	légère			
10	10	5	1			
itinérance/déplacements	fréquente	ponctuelle	rare	sans		
5	5	3	1	0		
variabilité des horaires	fréquente	ponctuelle	rare			
7	7	3	1			
horaires décalés	régulier	ponctuel	non concerné			
5	5	2	0			
contraintes météorologiques	fortes	faibles	sans objet			
3	3	1	0			
travail posté	OUI	NON				
2	2	0				
liberté pose congés	encadrée	restreinte	imposée			
2	0	1	2			
obligation d'assister aux instances	rare	ponctuelle	récurrente			
2	0	1	2			
engagement de la responsabilité financière	élevé	modéré	faible			
3	3	2	1			
engagement de la responsabilité juridique	élevé	modéré	faible			
3	3	2	1			
zone d'affectation	sensible	avec contraintes	sans contrainte particulière			
3	3	1	0			
Actualisation des connaissances	indispensable	nécessaire	encouragée			
3	3	2	1			
72						S/s Total

Prise en compte de l'expérience professionnelle ***(cette partie permet de prendre en compte les éléments propres à l'agent titulaire de la fonction, pour envisager l'attribution du montant individuel indemnitaire)***

Indicateur	echelle d'évaluation				
Expérience dans le domaine d'activité	0	1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 10 ans	> 10 ans
4	0	1	2	3	4
Expérience dans d'autres domaines	faible	diversifiée	diversifiée avec compétences transférables		
3	0	1	3		
Connaissance de l'environnement de travail	basique	courant	approfondi	non évaluable	
5	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
5	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
5	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
5	3	0	-3	-6	0

OBJET: Modification de la durée hebdomadaire de service du poste d'ATSEM 1ère classe

A la demande de la titulaire du poste, et pour des raisons personnelles, l'agent ne souhaite plus assurer la journée du vendredi. Il est donc proposé de ramener cette durée à 20h30 à compter du 3 septembre 2018.

Le projet de réduction de la durée hebdomadaire de service du poste d'ATSEM 1ere classe va être soumis à l'avis du Comité Technique Paritaire.

Le Conseil Municipal,
Entendu l'exposé qui précède ;
Vu la demande de Mme PIAZZA Nathalie, titulaire du poste d'ATSEM 1ere classe;
Compte tenu de l'embauche, à compter du 3 septembre 2018, d'un agent d'animation à hauteur de 5h54 hebdomadaire;
Après en avoir délibéré

Décide à l'unanimité,
1°) de réduire la durée hebdomadaire de service du poste d'ATSEM 1ere classe de 26h30 à 20h30 à compter du 3 septembre 2018;

2°) de charger Monsieur de l'exécution de la présente décision.

OBJET: Création d'un emploi permanent d'adjoint d'animation territorial de 2ème classe

Monsieur le Maire propose à l'Assemblée de créer un poste d'adjoint d'animation territorial de 2ème classe à temps non complet, à raison de 5 heures 54 par semaines (lisser sur l'année) pour assister la maitresse en remplacement de l'ATSEM les vendredis de 7h55 à 11h35 et de 13h10 à 15h55, à compter du 3 septembre 2018.

Cet emploi permanent peut également être pourvu par un agent contractuel lorsqu'il ne peut l'être par un fonctionnaire.

Le Conseil Municipal,
Entendu l'exposé qui précède ;

Décide à l'unanimité :

1°) de créer un poste à temps complet d'adjoint d'animation territorial 2ème classe à compter du 3 septembre 2018 en vue d'assister la maitresse dans ces tâches les vendredis.

3°) de charger Monsieur le Maire de l'exécution de la présente délibération, notamment du recrutement d'un adjoint d'animation, selon les procédures en vigueur

OBJET: Suppression du poste de garde champêtre

En raison du départ à la retraite de Claude FIX au 01er juillet 2018, le poste de garde champêtre n'a plus lieu d'exister. Si la commune souhaite recruter un nouvel agent, il sera nécessaire de créer un poste sous un autre grade. En effet, le grade de garde champêtre n'existe plus. Par conséquent, il vous est proposé d'approuver la suppression de ce poste.

Le Conseil Municipal,
Entendu l'exposé qui précède ;

Décide à l'unanimité :

1°) de supprimer le poste de garde champêtre au 01er juillet 2018;
2°) de charger Monsieur le Maire de l'exécution de la présente délibération ;
3°) de laisser une phase d'observation jusqu'à début 2019, afin de juger si le recrutement d'un nouvel agent est jugé nécessaire

OBJET : Compte-rendu des décisions prises dans le cadre des délégations consenties par le Conseil Municipal au Maire :

A) Droit de préemption urbain

- **DIA n° 03/2018** déposée le 28/05/2018 par la SCP LEHN DE DAMAS & SOHET, Notaires à MOLSHEIM pour le compte de M. GRUNENBERGER & Mme PEUCKERT en vue de la vente d'un immeuble situé
  6 rue des Bolzen à KOLBSHEIM – accordée par décision en date du 29/05/2018
  Référence cadastrale de l'immeuble : Section 2 n°59
  Contenance : 363 m².
  Prix : 225 000,-€
  Acquéreur(s) : M. PEZZIMENTI Sébastien & Mme DOSSMANN Noémie 88, rue du Général de Gaulle 67120 DUTTLENHEIM
  Motif du renoncement à l'exercice du droit de préemption : l'acquisition de l'immeuble n'est pas justifiée au regard des projets de la Commune.

- **DIA n° 04/2018** déposée le 11/06/2018 par Me MARCOT Franck, Notaires à SOULT SOUS FORET pour le compte de S2I en vue de la vente d'un terrain situé
  21 rue des Bolzen à KOLBSHEIM – accordée par décision en date du 11/06/2018
  Référence cadastrale de l'immeuble : Section 29 n°408/215 & 410/215
  Contenance : 650 m².
  Prix : 165 000,-€
  Acquéreur(s) :LOUPMON Anne-Sophie & MUNDWEILER Florent 6, avenue des Celtes 67202 WOLFISHEIM
  Motif du renoncement à l'exercice du droit de préemption : l'acquisition de l'immeuble n'est pas justifiée au regard des projets de la Commune.

OBJET: Règlement Général sur la Protection des Données Personnelles (RGPD)

Le règlement européen 2016/679 dit Règlement Général sur la Protection des Données Personnelles (RGPD) entre en vigueur le 25 mai 2018. Il apporte de nombreuses modifications en matière de sécurité des données à caractère personnel et rend obligatoire leur application. En effet, le non-respect de ces nouvelles obligations entraîne des sanctions lourdes.

L'objectif est d'assurer la transparence du traitement que la collectivité fait avec les données personnelles, impliquant notamment d'informer les personnes sur l'utilisation de leurs données et de respecter leurs droits. En tant que responsable d'un traitement de données, la collectivité doit prendre des mesures pour garantir une utilisation de ces données respectueuse de la vie privées des personnes concernées.

Au regard du volume important de ces nouvelles obligations légales imposées et de l'inadéquation potentielle entre les moyens dont la collectivité dispose et lesdites obligations de mise en conformité, une mutualisation de cette mission a été proposée par l'Eurométropole de Strasbourg aux communes qui le souhaitent.

Ainsi, il est proposé que les communes adhérentes à la mutualisation nomment un agent de l'Eurométropole en qualité de Délégué à la Protection des Données (DPD), qui sera le référent légal de la démarche auprès des instances de contrôle, notamment la Commission Nationale Informatique et Libertés (CNIL). Chaque commune nommera en parallèle un agent référent local, qui sera l'interlocuteur privilégié du DPD.

Le DPD exerce ses fonctions sous la responsabilité de M. le Maire, désigné comme responsable des traitements de données à caractère personnel opérés dans sa commune. Ces traitements peuvent être opérés par les agents de la commune, dans le cadre strict de leurs fonctions et habilitations, ou par les sous-traitants opérant des traitements de données à caractère personnel sur instruction formelle de la commune.

Le responsable de traitement veille à ce que le DPD soit protégé de tout conflit d'intérêt et qu'il ne reçoive aucune instruction dans l'exercice des ses missions.

Le DPD assiste et conseille le responsable des traitements ainsi que l'ensemble des directions et des services pour la prise en compte de la protection des données personnelles dans tous les traitements mis en œuvre par la commune.

Il veille au respect des exigences des textes de lois en vigueur en matière de protection des données et dispose d'un droit d'audit et de contrôle auprès des directions et des services de la commune pour s'assurer de sa conformité aux dites lois.

Il est le point de contact avec les sous-traitants opérant des traitements pour le compte de la commune, l'autorité de contrôle nationale ainsi qu'avec les personnes concernées par des traitements de données à caractère personnel qui souhaitent exercer leurs droits.

Il dispose d'une interface avec les services et directions de la commune, pour l'exercice de certaines de ses missions, par l'intermédiaire du référent local.

Une convention de mutualisation est en cours d'élaboration qui définira les missions proposées à la mutualisation, ainsi que le coût associé à celles-ci.

L'avantage de ce dispositif est de permettre d'avoir recours à la compétence technique des services de

l'Eurométropole, à des coûts moindres par rapport au recours à un prestataire privé. Ce projet de convention sera soumis dans les prochaines semaines aux communes, ainsi qu'au Conseil de l'Eurométropole.

Dans l'attente, il est proposé que la commune s'inscrive dans la démarche, en autorisant la nomination d'un agent de l'Eurométropole en qualité de DPD, et en chargeant M. le Maire de nommer un agent communal en qualité de référent local.

Il est proposé au Conseil Municipal de bien vouloir adopter le projet de délibération suivant :

Le Conseil Municipal,
Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,
Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relative à la Fonction Publique Territoriale,
Vu la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés,
Vu le décret n°2005-1309 du 20 octobre 2005 pris pour l'application de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés et modifiée par la loi n°2004-801 du 6 août 2004 ;
Vu le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016, entrant en application le 25 mai 2018 (dit Règlement Général sur la Protection des Données ou « RGPD ») et notamment ses articles 37, 38,39,

Après en avoir délibéré,

- *Donne son accord de principe pour intégrer le dispositif de mutualisation avec l'Eurométropole pour la mise en œuvre du RGPD,*
- *Donne son accord pour la nomination d'un agent de l'Eurométropole en qualité de délégué à la protection des données,*
- *Charge M. le Maire ou son représentant de procéder à toute nomination et de signer tout document et prendre tout engagement pour la mise en œuvre de ce dispositif de mutualisation.*

OBJET : Rapport annuel du SIVU « les Châteaux » et de l'AGES.

Conformément aux dispositions de l'article 3 du décret n° 95-635 du 6 mai 1995 stipulant que « le Conseil Municipal de chaque commune adhérant à un établissement public de coopération intercommunale est destinataire du Rapport annuel adopté par cet établissement », Monsieur le Maire présente au Conseil Municipal le rapport d'activité 2017 et les comptes de résultat de l'exercice 2017 du SIVU « Les Châteaux » et de l'AGES.

Le Conseil Municipal, après avoir pris connaissance du rapport cité ci-dessus et des comptes de résultat de l'exercice 2017, donne acte à Monsieur le Maire de la présentation de ce rapport qui n'appelle aucune observation de sa part.

OBJET : DIVERS

- **Date du prochain Conseil :** mercredi 12 septembre 2018

- **Chasse :** Le locataire du droit de chasse demande au Conseil de revoir le montant de la location pour trouble de jouissance partielle sur une partie du lot. (présence des zadistes + projet avancé du GCO).
  Après lecture des courriers de M. DELATTRE, le Conseil décide de ne pas donner une suite favorable à sa demande. L'adjudication a été réalisée en connaissance de cause du projet et une diminution du tarif avait déjà été réalisée au moment de l'adjudication pour cette raison. D'autant plus que les zadistes occupent un lot de chasse privé et que c'est en partie grâce à eux, si les lots de chasse sont encore préservés.
  La perte de jouissance n'est pas liée à la commune, mais bien à VINCI. L'ensemble des communes du tracé seront concernées. A voir avec VINCI, ce que prévoit le contrat de concession.
  Par ailleurs, l'agent de chasse ne revient pas à la Commune, il est directement reversé à la Caisse d'accident agricole du Bas-Rhin.

- **GCO :** Nouvel avis défavorable du rapport d'enquête publique. Une délégation du collectif « GCO non merci » a rencontré Nicolas HULOT en présence du Directeur de Cabinet du Ministère des Transports. Il n'y a pas eu de prise de position, mais l'avis défavorable a été relevé. Madame WONNER se charge de réaliser l'intermédiaire afin d'apporter les nouveaux éléments au dossier.

Pour extrait certifié conforme,
KOLBSHEIM, le 04 juillet 2018
Le Maire,

Dany KARCHER

MAIRIE DE KOLBSHEIM Bas-Rhin