

**DEPARTEMENT DU BAS-RHIN
ARRONDISSEMENT DE MOLSHEIM
COMMUNE DE RUSS**

Conseillers élus : 15

Conseillers en fonction : 15

Conseillers présents : 8

Date de convocation : 27 janvier 2022

Procès-verbal des délibérations du conseil municipal

Séance du 31 janvier 2022

Sous la présidence de M. Marc GIROLD, Maire

Assistaient à la séance :

MM. Jean-Paul ZANETTI, Bernard PALLOIS, Mme Pascale JACQUOT adjoints,
Mmes Christine CHRISTMANN, MM. Maurice CHARTON, Gilles DOUVIER, Marcel DOUVIER.

Absents excusés : Mmes Nadège WOLF proc. Girold, Corinne SIEGWALT proc. Douvier G., Elodie BERNARD, Karine PELIXO, Sylviane PIQUEREZ, MM. Guy HEID, Eric LORENZINI.

Secrétaire de séance : M. Marcel DOUVIER

Ordre du jour :

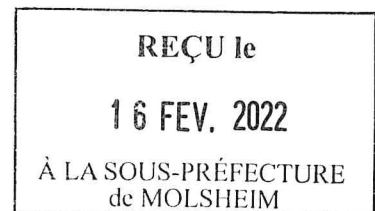
- Approbation du PV de la séance du 21 décembre 2021
- DETR / DSIL 2022
- RIFSEEP - Modifications
- Renouvellement de contrats
- Jobs d'été 2022
- Convention MJC
- Projet de fusion Eglise protestante réformée d'Alsace et de Lorraine
- Divers et informations de dernière minute

N°01/2022 :

Approbation du PV de la séance du 21 décembre 2021

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

APPROUVE le PV de la séance du 21 décembre 2021.



N°02/2022 :

DETR / DSIL 2022

Monsieur le Maire soumet aux conseiller le courrier du Préfet d'appel à projet pour la programmation de la DETR 2022

Le Conseil Municipal, après délibération, à l'unanimité,

Sollicite la DETR 2022 pour l'opération de rénovation énergétique de l'école élémentaire, pour un montant total de travaux et diverses dépenses de 268.000,-€ H.T.

Charge le Maire de solliciter les services du Préfet du Bas-Rhin pour l'obtention de la DETR 2022 au taux de 40%.

Approuve l'opération précitée pour un montant total de dépenses travaux et autres de 268.000,-€ HT.

Autorise le Maire à signer tout acte relatif à ce dossier.

Approuve le plan de financement prévisionnel, comme suit :

TRAVAUX, sans MO	268.000,-€	
TOTAL Dépenses	268.000,-€	100 %
Financement	Montant H.T. de la subvention	Taux
<u>Aides Publiques</u>		
Subvention DETR	107.200,-€	40 %
<u>Participation du maître d'ouvrage</u> - Autofinancement	160.800,- €	60 %
TOTAL Recettes	268.000,-€	100 %

N°03/2022 :
DETR / DSIL 2022

Monsieur le Maire soumet aux conseillers le courrier du Préfet d'appel à projet pour la programmation de la DETR 2022

Le Conseil Municipal, après délibération, à l'unanimité,

Sollicite la DETR 2022 pour l'opération de consolidation des ponts de la commune, comme suite aux recommandations de la CEREMA dans le cadre du Plan National des Ponts, pour un montant total de travaux et diverses dépenses de 34.722,40€ H.T.

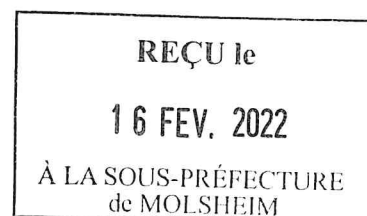
Charge le Maire de solliciter les services du Préfet du Bas-Rhin pour l'obtention de la DETR 2022 au taux de 40%.

Approuve l'opération précitée pour un montant total de dépenses travaux et autres de 34.722,40€ HT.

Autorise le Maire à signer tout acte relatif à ce dossier.

Approuve le plan de financement prévisionnel, comme suit :

TRAVAUX, sans MO	34.722,40€	
TOTAL Dépenses	34.722,40€	100 %
Financement	Montant H.T. de la subvention	Taux
<u>Aides Publiques</u>		
Subvention DETR	13.888.96€	40 %
<u>Participation du maître d'ouvrage</u> - Autofinancement	20.833,44 €	60 %
TOTAL Recettes	34.722,40€	100 %



N°04/2022 :
REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) : Modifications

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'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 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
- 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» au lieu de l'arrêté du 17 décembre 2017
- 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 » au lieu de l'arrêté du 16 juin 2017

VU l'avis du Comité Technique en date du 14/11/2017 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.

VU l'avis du Comité Technique en date du 12/01/2022 relatif à la modification des 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.

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 (ou établissement) a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

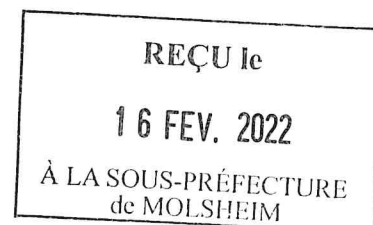
- prendre en compte la place de chacun dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- valoriser l'expérience professionnelle;
- prendre en compte le niveau de responsabilité des différents postes en fonction des trois critères d'encadrement, d'expertise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

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

BENEFICIAIRES

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

- Rédacteurs,
- Adjoints administratifs,
- ATSEM
- Adjoints techniques,
- Adjoints techniques 1ère classe



L'IFSE : PART FONCTIONNELLE

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

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

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

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

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

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

Modulation selon l'absentéisme :

L'IFSE est maintenue intégralement en cas de congés de maternité, de paternité, pour adoption.

En revanche, l'IFSE sera suspendue à partir du 16ème jour à raison d'1/30ème en cas de congé de maladie ordinaire, pour accident de service, pour maladie professionnelle. L'IFSE n'est pas versée en cas de congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie. Le calcul tient compte du délai de carence par congé de maladie ordinaire et s'opère sur une année civile. La modulation d'absentéisme de l'IFSE ne suit pas le sort du traitement.

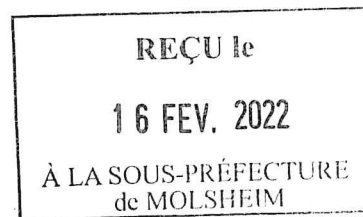
a) Le rattachement à un groupe de fonctions

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

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

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

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard de :
 - o Nombre de collaborateurs (encadrés directement)
 - o Type de collaborateurs encadrés
 - o Niveau d'encadrement
 - o Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)
 - o Niveau d'influence sur les résultats collectifs
 - o délégation de signature
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
 - o Connaissance requise
 - o Technicité / niveau de difficulté
 - o champ d'application
 - o diplôme
 - o certification
 - o autonomie
 - o Influence/motivation d'autrui
 - o Rareté de l'expertise



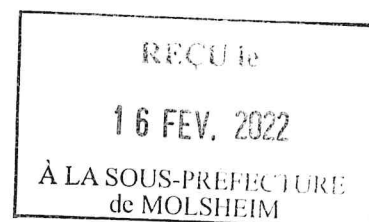
Le Maire propose de fixer les groupes et les montants de référence pour les cadres d'emplois suivants :

GROUPE	Fonctions	Cadres d'emplois concernés	Emplois	Montant maximum annuels
B1	Secrétaire de Mairie/Général	Rédacteur	Secrétaire de Mairie/ Secrétaire Général	17 480 €
C1	Agent administratif	Adjoint administratif	Agent administratif polyvalent	11 340 €
C2	ATSEM	ATSEM	ATSEM	10 800 €
C1	Adjoint technique	Adjoint technique 1ère classe	Ouvrier polyvalent, Ouvrier espace vert, Ouvrier du bâtiment	11 340 €
C2	Adjoint technique	Adjoint technique	Ouvrier polyvalent, agent d'entretien	10 800 €

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 LIÉE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIÈRE DE SERVIR

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

La part liée à la manière de servir sera versée selon la périodicité suivante Semestriel
Cette part sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

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

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

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

Modulation selon l'absentéisme :

Le CIA est maintenue intégralement en cas de congés de maternité, de paternité, pour adoption.
En revanche, le CIA sera suspendue à partir du 16ème jour à raison d'1/30ème en cas de congé de maladie ordinaire, pour accident de service, pour maladie professionnelle. Le CIA n'est pas versée en cas de congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, Le calcul tient compte du délai de carence par congé de maladie ordinaire et s'opère sur une année civile. La modulation d'absentéisme de le CIA ne suit pas le sort du traitement.

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 :

GROUPE	Fonctions	Cadres d'emplois concernés	Emplois	Montant maximum annuels
B1	Secrétaire de Mairie/Général	Rédacteur	Secrétaire de Mairie/ Secrétaire Général	2 380 €
C1	Agent administratif	Adjoint administratif	Agent administratif polyvalent	1 260 €
C2	ATSEM	ATSEM	ATSEM	1 200 €
C1	Adjoint technique	Adjoint technique 1ère classe	Ouvrier polyvalent, Ouvrier espace vert, Ouvrier du bâtiment	1 260 €
C2	Adjoint technique	Adjoint technique	Ouvrier polyvalent, agent d'entretien	1 200 €

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.

Le Conseil Municipal, après délibération, à l'unanimité, 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 : 01/03/2022
- 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.

REÇU le

16 FEV. 2022

À LA SOUS-PRÉFECTURE
de MOLSHEIM

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

Annexe 2 – Grille des sous-indicateurs pour apprécier l'engagement professionnel et la manière de servir

Pour extrait conforme au registre des délibérations du Conseil Municipal.

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

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

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

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

Annexe 2 : 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

REÇU le
16 FEV. 2022
À LA SOUS-PRÉFECTURE
de MOLSHEIM

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 .../....

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 %

N°05/2022 :

Personnel : Renouvellement des contrats EL HIRI et SNEEDSE

Le Conseil Municipal ;

VU la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des Communes, des Départements et des Régions,

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 relatives à la Fonction Publique Territoriale,

VU le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la Fonction Publique Territoriale,

- VU la fin de contrat de Mme EL HIRI Samira au 31 janvier 2022
- VU la fin de contrat de M. SNEEDSE Laurent au 31 janvier 2022
- Compte tenu de ses états de services irréprochables

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

DECIDE d'embaucher Madame EL HIRI Samira, agent non titulaire au grade d'adjoint administratif
Son contrat prendra effet le 01 février 2022 pour une durée de 1 mois, à temps plein, renouvelable pour assurer le remplacement temporaire de la titulaire du poste.

DECIDE d'embaucher Monsieur SNEEDESE Laurent, agent non titulaire au grade d'adjoint technique
Son contrat prendra effet le 01 février 2022 pour une durée de 11 mois, à temps plein.

Monsieur le Maire est autorisé à procéder au recrutement et signer tout acte y afférant.

N°06/2022 :

Personnel : Emploi saisonnier

VU la Loi N°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale ;

VU la Loi n° 84-53 du 26 Janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale ;

Après en avoir délibéré, sur proposition du Maire, à l'unanimité,

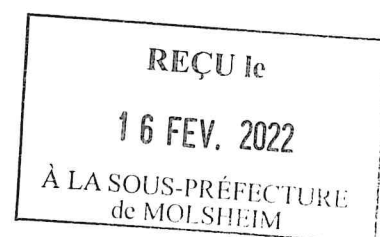
DECIDE la création des postes suivants :

2 adjoints techniques pour la période du 01/08/2022 au 12/08/2022

2 adjoints techniques pour la période du 16/08/2022 au 26/08/2022

La durée hebdomadaire de service est fixée pour chacun à 35/35ème.

Les crédits nécessaires sont prévus au budget de l'exercice 2022



N°07/2022 :

Convention MJC

M. le Maire donne connaissance aux conseillers municipaux de convention d'objectifs et de moyens de la MJC pour l'animation jeunesse 2021-2022.

Après en avoir délibéré, sur proposition du Maire, à l'unanimité,

Souhaite que M. le Maire se rapproche du représentant de la MJC pour connaître l'effectif des jeunes fréquentant régulièrement ou occasionnellement la MJC

Donne procuration à M. le Maire de signer ladite convention après avoir consulté ma MJC

N°08/2022 :

Fusion des consistoires de Strasbourg, de Sainte-Marie-aux-Mines et de Bischwiller de l'Église protestante réformée d'Alsace et de Lorraine (EPRAL)

Le maire informe le conseil municipal que le synode de l'Église protestante réformée d'Alsace et de Lorraine (EPRAL) a approuvé par délibération du 25 octobre 2021 la fusion des consistoires de Strasbourg, de Sainte-Marie-aux-Mines et de Bischwiller. Cette fusion a préalablement été approuvée par chacune des assemblées des trois consistoires concernés. Le nouveau consistoire, issu de cette fusion, prendrait le nom de « consistoire de Strasbourg ».

En application de l'article L. 2541-14 du code général des collectivités territoriales, l'avis du conseil municipal de toutes les communes appartenant à chacun des trois consistoires doit être recueilli, préalablement à la modification de l'ordonnance du 26 octobre 1899 relative à la fixation des circonscriptions des consistoires protestants. Le conseil municipal est donc invité à se prononcer sur ce changement de circonscription affectant l'Église protestante réformée d'Alsace et de Lorraine.

Après avoir pris connaissance du rapport du maire

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

Emet un avis favorable à la fusion des consistoires de l'Église protestante réformée d'Alsace et de Lorraine de Strasbourg, de Bischwiller et de Sainte-Marie-aux-Mines.

Divers :

Actualités données par M. le Maire
Réfection du pont en forêt
Budget illumination

Pour extrait conforme
Russ, le 8 février 2022
Le Maire :

Marc GIROLD

