

COMMUNE DE THAL-MARMOUTIER

Procès-Verbal des Délibérations du Conseil Municipal

Séance du 8 juillet 2019

sous la présidence de Jean-Claude DISTEL, Maire

Nombre de conseillers élus : 15 - Conseillers en fonction : 14 - Conseillers présents : 12 - Conseillers votants : 12

Etaient présents Rémy LEHMANN, Pierre VOLKRINGER, Aline WEISS, Sébastien DISTEL, Jean-Marie ZUBER, Vincent HOFF, Eric STENGER, Elisabeth FISCHER, Gilberte SCHAEFER, Franceline FISCHER, Malou OBERLE

Absent excusé Pierre LOTZ, Nathalie LAQUIT

Absent non excusé

Le Conseil Municipal a été convoqué le 2 juillet 2019 avec comme ordre du jour :

- 2019-053. Procès-verbal du 3 juin 2019 – Approbation
- 2019-054. Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et complément indiciaire annuel (CIA)
- 2019-055. Mise à disposition d'un agent à la Communauté de Communes du Pays de Saverne du 01/01/2018 au 31/08/2019
- 2019-056. Mise à disposition d'un agent à la Communauté de Communes du Pays de Saverne à compter du 01/09/2019
- 2019-057. Rapport annuel 2018 sur la qualité et le prix d'eau potable

DIVERS

2019-053. Procès-verbal du 3 juin 2019 - Approbation

Le Conseil Municipal ayant pris connaissance du procès-verbal de la réunion du 3 juin 2019 après en avoir délibéré, à l'unanimité des suffrages exprimés, APPROUVE ledit Procès-verbal.

2019-054. Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et complément indiciaire annuel (CIA)

Le Conseil municipal,
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 1^{er} 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 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 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 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des rédacteurs 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 4 juillet 2019, 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 (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,
- Adjoints techniques,

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 une périodicité suivante 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 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 :

En cas d'absence : L'IFSE sera maintenu dans les proportions du traitement en cas de maladie ordinaire, accident de service ou maladie professionnelle et congé maternité, paternité, adoption. Cependant, il ne sera pas maintenu en cas de longue maladie ou congé de longue durée ou congé de grave maladie ;

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 Niveau hiérarchique
 - o Niveau de responsabilité liées aux missions
 - o Nombre de collaborateurs encadrés
 - o Niveau d'influence sur les résultats
 - o Type de collaborateurs encadrés
 - o Délégation de signature
 - o Niveau d'encadrement
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
 - o Connaissances requises
 - o Certification
 - o Technicité, niveau de difficulté
 - o Autonomie
 - o Champ d'application
 - o Influence, motivation d'autrui
 - o Diplôme
 - o Rareté de l'expertise
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
 - o Typologie des interlocuteurs
 - o Horaires décalés
 - o Contact avec publics difficiles
 - o Contraintes météorologiques
 - o Impact sur l'image de la collectivité
 - o Travail posté
 - o Risque d'agression physique
 - o Obligation d'assister aux instances
 - o Risque d'agression verbale
 - o Engagement de la responsabilité financière
 - o Exposition aux risques de contagion
 - o Engagement de la responsabilité juridique
 - o Risque de blessure
 - o Zone d'affectation
 - o Itinérance, déplacement
 - o Actualisation des connaissances
 - o Variabilité des horaires

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

<i>GROUPES</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Montant maximum annuels</i>
<i>B1</i>	<i>Ex : secrétaire de Mairie</i>	<i>Rédacteur</i>	<i>17 480€</i>
<i>C1</i>	<i>Agent administratif Ouvrier polyvalent</i>	<i>Adjoint administratif Adjoint technique</i>	<i>11 340€ 11 340€</i>
<i>C2</i>	<i>Agent d'entretien des bâtiments</i>	<i>Adjoint technique</i>	<i>10 800€</i>

Ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

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

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 = 1% de majoration

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

Instauration d'une part optionnelle individuelle tenant compte de l'engagement professionnel et de 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 mensuelle

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 :

- maintien du RIFSEEP dans les proportions du traitement en cas de maladie ordinaire, accident de service ou maladie professionnelle et congé maternité, paternité, adoption
- suppression du RIFSEEP en cas de longue maladie, congé de longue durée ou congé de grave maladie

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 :

<i>GROUPE</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Montant maximum annuels</i>
<i>B1</i>	<i>Ex : secrétaire de Mairie</i>	<i>Rédacteur</i>	<i>2 380€</i>
<i>C1</i>	<i>Agent administratif Ouvrier polyvalent</i>	<i>Adjoint administratif Adjoint technique</i>	<i>1 260€ 1 260€</i>
<i>C2</i>	<i>Agent d'entretien des bâtiments</i>	<i>Adjoint technique</i>	<i>1 200€</i>

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 ;
- Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du 1^{er} juillet 2019
- 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.

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'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	échelle d'évaluation				
		maîtrise	expertise			
Technicité, expertise, expérience, qualifications	Connaissance requise					
	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	

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

	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 (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)	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 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

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 .../....

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 %

2019-055. Mise à disposition d'un agent à la Communauté de Communes du Pays de Saverne du 01/01/2018 au 31/08/2019

La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, et le décret n° 2008-580 du 18 juin 2008, prévoient que les fonctionnaires territoriaux peuvent faire l'objet, après avis de la Commission Administrative Paritaire, d'une mise à disposition auprès de collectivités territoriales, établissements publics ou organismes publics ou privés. Les conditions de la mise à disposition sont précisées par une convention entre la collectivité et l'organisme d'accueil dont la durée ne peut excéder trois ans. La mise à disposition est prononcée par arrêté de l'autorité territoriale, après accord de l'agent intéressé.

Dans le cadre de sa compétence périscolaire, la Communauté de Communes du Pays de Saverne a demandé à la commune de Thal- Marmoutier de mettre à disposition un agent communal pour une durée hebdomadaire de service de 4h. Cette mise à disposition aura lieu du 01/01/2018 au 31/08/2019 inclus. La Communauté de Commune remboursera à la mairie de Thal-Marmoutier le montant de la rémunération et des charges sociale de l'agent.

L'agent concerné a donné son accord pour être mis à disposition et la Commission Administrative Paritaire a été saisie dans ce sens.

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

- d'approuver la mise à disposition d'un agent de la commune de Thal-Marmoutier au profit de la Communauté du Pays de Saverne du 01/01/2018 au 31/08/2019 pour un temps de travail de 4h par semaine pour exercer les fonctions d'agent d'entretien dans les locaux du site périscolaire sis 3 rue Ballerich à Thal-Marmoutier
- d'autoriser Monsieur le Maire à signer la convention de mise à disposition correspondante
- de charger le Maire de toutes les formalités administratives et comptables allant dans le sens de ladite convention

2019-056. Mise à disposition d'un agent à la Communauté de Communes du Pays de Saverne à compter du 01/09/2019

La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, et le décret n° 2008-580 du 18 juin 2008, prévoient que les fonctionnaires territoriaux peuvent faire l'objet, après avis de la Commission Administrative Paritaire, d'une mise à disposition auprès de collectivités territoriales, établissements publics ou organismes publics ou privés. Les conditions de la mise à disposition sont précisées par une convention entre la collectivité et l'organisme d'accueil dont la durée ne peut excéder trois ans. La mise à disposition est prononcée par arrêté de l'autorité territoriale, après accord de l'agent intéressé.

Dans le cadre de sa compétence périscolaire, la Communauté de Communes du Pays de Saverne a demandé à la commune de Thal- Marmoutier de mettre à disposition un agent communal pour une durée hebdomadaire de service de 6h30. Cette mise à disposition aura lieu à compter du 01/09/2019 pour une durée de 3 ans renouvelables. La Communauté de Commune remboursera à la mairie de Thal-Marmoutier le montant de la rémunération et des charges sociale de l'agent.

L'agent concerné a donné son accord pour être mis à disposition et la Commission Administrative Paritaire a été saisie dans ce sens.

Le CONSEIL MUNICIPAL, après en avoir délibéré, décide à l'unanimité :

- d'approuver la mise à disposition d'un agent de la commune de Thal-Marmoutier au profit de la Communauté du Pays de Saverne à compter du 01/09/2019 pour un temps de travail de 6h30 par semaine pour exercer les

fonctions d'agent d'entretien dans les locaux du site périscolaire sis 3 rue Ballerich à Thal-Marmoutier et du sol du réfectoire utilisé par le périscolaire

- d'autoriser Monsieur le Maire à signer la convention de mise à disposition correspondante
- de charger le Maire de toutes les formalités administratives et comptables allant dans le sens de ladite convention

2019-057. Rapport annuel 2018 sur la qualité et le prix d'eau potable
--

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, prend acte du rapport d'activité 2018 sur la qualité et le prix du service public d'eau potable établi par le SDEA pour le périmètre de la région de Saverne-Marmoutier.

DIVERS

- Il a été rapporté des stationnements de voiture sur le trottoir rue des Bergers, empêchant le passage notamment de poussettes. Une courrier sera adressé aux riverains, leur demandant de faire preuve de civisme. Dans le cas contraire, la commune prendra les mesures qui s'imposeront.
- Suite à la demande d'entretien des familles KIEFFER, la commission de travaux se réunira le 23 juillet à 18h

Le présent rapport comportant les points 2019-53 à 2019-57 est signé par tous les Membres présents :			
DISTEL Jean-Claude	LOTZ Pierre	LEHMANN Rémy	VOLKRINGER Pierre
	excusé		
WEISS Aline	DISTEL Sébastien	Jean-Marie ZUBER	HOFF Vincent
STENGER Eric	FISCHER Elisabeth	LAQUIT Nathalie	SCHAEFER Gilberte
		excusé	
FISCHER Franceline	OBERLE Malou		
Affichage le 15/07/2019		Rendu exécutoire par transmission en Préfecture le 15/07/2019	