

POINT I-1 - PROJET DE DELIBERATION II-7 – RECOURS AU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;
Vu le Code de l'éducation ;
Vu le Code Général de la Fonction Publique, art L424-1 ;
Vu le Code du travail, art L.6211-1 et suivants, art. D.6211-1 et suivants ;
Vu la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;
Vu la saisine du comité social territorial en date du 13 juin 2025 portant sur les conditions d'accueil et de formation de l'apprenti accueilli par le syndicat ;
Vu le nouvel organigramme de la collectivité joint en annexe ;

Considérant l'intérêt pédagogique, professionnel et organisationnel que représente l'accueil d'un apprenti dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ;

Considérant les opportunités qu'offre l'apprentissage, tant pour les jeunes en formation que pour les services accueillants.

Il est proposé un recrutement d'un alternant en gestion comptable à la rentrée 2026-2027.

L'apprentissage permet à des personnes âgées de 16 à 19 ans révolus (travailleurs handicapés : pas de limite d'âge supérieure d'entrée en formation) d'acquérir des connaissances théoriques dans une spécialité et de les mettre en application dans une collectivité territoriale. Cette formation en alternance est sanctionnée par la délivrance d'un diplôme.

Ce dispositif présente un intérêt tant pour les jeunes accueillis que pour le service accueillant, compte tenu du diplôme préparé par le postulant et des qualifications requises par lui.

Le syndicat peut donc décider d'y recourir avec l'accompagnement d'un maître d'apprentissage.

Celui-ci aura pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée au diplôme préparé par ce dernier. Le maître d'apprentissage disposera pour exercer cette mission du temps nécessaire à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation. De plus, il bénéficiera de la nouvelle bonification indiciaire de 20 points dès lors qu'il est fonctionnaire.

Enfin, ce dispositif peut s'accompagner d'exonérations de charges patronales et de charges sociales. Restera à la charge du syndicat le coût de la formation de l'apprenti dans le CFA qui l'accueillera.

Le président propose donc au bureau syndical :

- d'accepter le recrutement pour la rentrée scolaire 2026-2027 du contrat d'apprentissage suivant :

Service	Nombre de poste	Diplôme préparé	Durée de formation
Financier et RH	1	Baccalauréat AGORA	1 an

- de verser la NBI au maître d'apprentissage
- de demander les exonérations de charges

Les crédits sont prévus au budget 2026.

POINT I-2 - PROJET DE DELIBERATION 2026/II-8- CREATION DE POSTE - MODIFICATION DU TABLEAU DES EFFECTIFS ET NOUVEL ORGANIGRAMME

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, notamment son article 3-3 2° et alinéas 7 et 8 ;

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié, pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale ;

Vu la délibération n°2023/I-59 du 20 décembre 2023 portant attribution de compétences au Bureau Syndical ;

Vu l'organigramme de la collectivité ;

Conformément à l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Il appartient donc au Bureau Syndical de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services.

Il est proposé de créer des postes à temps complet pour permettre l'embauche des titulaires de la fonction publique.

Le tableau des effectifs est modifié afin d'intégrer la création de postes rendue nécessaire par l'évolution des missions et des orientations stratégiques de la collectivité.

Le nouvel organigramme de la collectivité est présenté en conséquence.

Ces ajustements conduisent à une adaptation des effectifs, incluant une augmentation des postes.

Aussi, il est demandé au Bureau Syndical :

- de créer le poste suivant :
 - Assistant juridique et marchés publics ;
- de modifier le tableau des emplois et des effectifs ainsi que de l'organigramme comme suit :

Les crédits ont été inscrits au budget 2026.

POINT I-3 - PROJET DE DELIBERATION N°2026/II-9 - PORTANT SUR L'ADOPTION DU REGLEMENT INTERIEUR POUR LE PERSONNEL ET LE FONCTIONNEMENT DE TEMO

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis favorable du comité social territorial du centre de Gestion de la Moselle en date 19 juin 2026 ;

Considérant la nécessité pour le syndicat TEMO de se doter d'un règlement intérieur s'appliquant à l'ensemble du personnel et précisant un certain nombre de règles, principes et dispositions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services.

Afin d'assurer un cadre de travail harmonieux et sécurisé pour l'ensemble du personnel du syndicat, il est proposé au bureau syndical d'adopter un règlement intérieur rénové. Ce texte se veut le reflet de notre volonté d'organiser le temps de travail avec clarté, de régir la gestion des congés et des autorisations d'absence avec équité, et de garantir des conditions d'hygiène, de sécurité et d'aménagement adaptées à chacun.

Le nouveau règlement intérieur se donne pour ambition de fixer des règles précises et cohérentes, tout en offrant à chaque agent un cadre protecteur et structurant, favorisant le bien-être, la sécurité et l'efficacité dans l'exercice de ses missions.

Il est également rappelé que ce règlement remplace et annule celui en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2014, afin de mieux répondre aux exigences actuelles et aux besoins évolutifs du syndicat et de son personnel.

Il est proposé au bureau syndical :

- * d'adopter le règlement intérieur du personnel et ses annexes dans l'ensemble de ses points ;
- * de porter à la communication de l'ensemble du personnel ce présent règlement ;
- * que ce présent règlement entre en vigueur à compter de la date de la présente délibération.

POINT I-4 - PROJET DE DELIBERATION N°2026-II-10 -PORTANT MISE EN PLACE DES TICKETS RESTAURANT

Le Président :

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 ;

Vu l'article L732-2 du code de la fonction publique ;

Vu l'avis favorable du comité social territorial en date du 19 juin 2026.

Monsieur le Président propose au Bureau syndical de faire bénéficier les agents qui le souhaitent de titres restaurant, de fixer la valeur faciale du titre à 10 €, dans la limite de 18 titres par agent et par période mensuelle sur 12 mois, avec une prise en charge par la collectivité à hauteur de 50 %.

Les bénéficiaires des titres restaurant seront les agents titulaires, les agents contractuels de droit public et les stagiaires ou alternant effectuant un stage d'une durée supérieure à 6 mois.

La loi n° 2007-209 du 19 février 2007 qui a introduit dans la loi du 26 janvier 1984 un article 88-1 qui pose le principe de la mise en œuvre d'une action sociale par les collectivités territoriales au bénéfice de leurs agents. Il appartient à chaque assemblée délibérante de fixer le montant des dépenses d'action sociale ainsi que les modalités de mise en œuvre de cette action sociale.

L'action sociale est aussi un outil de management et de gestion des ressources humaines. Elle contribue également à une amélioration sensible des conditions de vie des agents publics et de leur famille, notamment dans le domaine de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs.

Conformément au Code général de la fonction publique, l'attribution des titres restaurant entre dans le cadre légal des prestations d'action sociale, individuelles ou collectives, distinctes de la rémunération et des compléments de salaires et attribuées indépendamment du grade, de l'emploi, de la manière de servir.

Après en avoir délibéré, le bureau syndical à l'unanimité de ses membres présents, décide :

- De la mise en place des tickets restaurant à partir du septembre 2026 au bénéfice du personnel de la collectivité,
- De fixer le nombre à 18 tickets restaurant par agent et par mois
- De fixer la valeur faciale du titre restaurant à 10 €
- De fixer la participation de la collectivité à 50 % de la valeur du titre
- De choisir « EDEN RED » comme prestataire
- D'inscrire les crédits correspondants au budget

POINT I-5 - PROJET DE DELIBERATION N°2026/II-11 PORTANT SUR LE REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique, et notamment ses articles L712-1 et L714-4 à L714-13 ;

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2010-997 modifié du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

Vu 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 dans la Fonction Publique d'Etat ;

Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Vu le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du 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 dans la fonction publique de l'État ;

Vu la circulaire NOR : RDEFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;

Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 18 juin 2026 relatif à la modification du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) intégrant la filière technique dans son intégralité ;

Considérant qu'il y a lieu d'intégrer à la délibération la filière technique entièrement dans le régime (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique territoriale ;

Considérant que la présente délibération annule et remplace les délibérations du 26.10.2016 et du 10.02.2022 relatif au régime indemnitaire ;

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est composé des deux parts suivantes :

- l'indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions qui constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire ;

- le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Il est rappelé que le R.I.F.S.E.E.P (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) se substitue à l'ensemble des primes et indemnités attribuées antérieurement.

I – Définition des groupes et des critères d'évaluation :

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés :

Filière Administrative

CADRE D'EMPLOI DES ATTACHES TERRITORIAUX	
Groupe de fonction	Emploi (A titre indicatif)
Groupe 1	Directeur Adjoint
Groupe 2	Responsable de service/pôle/bureau
Groupe 3	Chargé de mission, adjoint au responsable de service, expertise

CADRE D'EMPLOI DES REDACTEURS TERRITORIAUX	
Groupe de fonction	Emploi (A titre indicatif)
Groupe 1	Responsable de service/pôle/bureau
Groupe 2	Chargé de mission, adjoint au responsable de service, expertise
Groupe 3	Qualification, agent d'exécution

CADRE D'EMPLOI DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX	
Groupe de fonction	Emploi (A titre indicatif)
Groupe 1	Assistant de direction, chargé des marchés publics, qualification
Groupe 2	Agent d'exécution, agent d'accueil

Filière Technique

CADRE D'EMPLOI DES INGENIEURS TERRITORIAUX	
Groupe de fonction	Emploi (A titre indicatif)
Groupe 1	Responsable de service/pôle/bureau
Groupe 3	Chargé de mission, adjoint au responsable de service, expertise
Groupe 4	Qualification, agent d'exécution

CADRE D'EMPLOI TECHNICIENS TERRITORIAUX	
Groupe de fonction	Emploi (A titre indicatif)
Groupe 1	Responsable de service/pôle/bureau
Groupe 2	Chargé de mission, adjoint au responsable de service, expertise
Groupe 3	Qualification, agent d'exécution

CADRE D'EMPLOI DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX	
Groupe de fonction	Emploi (A titre indicatif)
Groupe 1	Qualification
Groupe 2	Agent d'exécution

II – Mise en place de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E) :

Article 1 : Le principe

L'indemnité de fonctions, de sujétions, d'expertise (I.F.S.E) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose d'une part sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupe de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Article 2 : Les bénéficiaires

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, ce régime indemnitaire a été instauré pour les corps ou services de l'Etat servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire pour les cadres d'emploi de :

- agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ;
- agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Article 3 : La détermination des groupes de fonctions et des montants maximums.

Chaque I.F.S.E correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Il est proposé que les montants maximums pour les cadres d'emplois et les groupes visés plus haut soient fixés à :

Filière Administrative

Cadres d'emplois	Groupe	Montant annuel maximum des personnes non logés
		I.F.S.E
Cadre d'emplois des attachés territoriaux	Groupe 1	36 210 €
	Groupe 2	32 130 €
	Groupe 3	25 500 €
	Groupe 4	20 400 €
Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux	Groupe 1	17 480 €
	Groupe 2	16 015 €
	Groupe 3	14 650 €
Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux	Groupe 1	11 340 €
	Groupe 2	10 800 €

Filière technique

Cadres d'emplois	Groupe	Montant annuel maximum des personnes non logés
		I.F.S.E
Cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux	Groupe 1	46 920 €
	Groupe 2	40 290 €
	Groupe 3	36 000 €
	Groupe 4	31 450 €
Cadre d'emplois techniciens territoriaux	Groupe 1	19 660 €
	Groupe 2	18 580 €
	Groupe 3	17 500 €
Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux	Groupe 1	11 340 €
	Groupe 2	10 800 €

Article 4 : Le réexamen du montant de l'I.F.S.E.

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonction ;
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonction et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...) ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Article 5 : Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E.

Conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés :

- en cas de congé de maladie ordinaire (y compris accident de service) : l'I.F.S.E suivra le sort du traitement ;
- pendant les congés annuels et les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption : cette indemnité sera maintenue intégralement.
- en cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'I.F.S.E est suspendu.

Article 6 : Périodicité de versement de l'I.F.S.E.

Elle sera versée mensuellement.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Article 7 : Clause de revalorisation de l'I.F.S.E.

Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Article 8 : La durée d'effet.

Les dispositions de la présente délibération sont à effet immédiat.

III – Mise en place du complément indemnitaire annuel (C.I.A) :

Article 1 : Le principe.

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Article 2 : Les bénéficiaires.

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, ce régime indemnitaire a été instauré pour les corps ou services de l'Etat servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire pour les cadres d'emplois de :

- agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ;
- agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Article 3 : La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima.

Chaque part du C.I.A correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Il est proposé que les montants maximums pour les cadres d'emplois et les groupes visés plus haut soient fixés à :

Filière Administrative

Cadres d'emplois	Groupe	Montant annuel maximum
		C.I.A
Cadre d'emplois des attachés territoriaux	Groupe 1	6 390 €
	Groupe 2	5 670 €
	Groupe 3	4 500 €
	Groupe 4	3 600 €
Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux	Groupe 1	2 380 €
	Groupe 2	2 185 €
	Groupe 3	1 995 €
Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux	Groupe 1	1 260 €
	Groupe 2	1 200 €

Filière Technique

Cadres d'emplois	Groupe	Montant annuel maximum
		C.I.A
Cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux	Groupe 1	8 280 €
	Groupe 2	7 110 €
	Groupe 3	6 350 €
	Groupe 4	5 550 €
Cadre d'emplois techniciens territoriaux	Groupe 1	2 680 €
	Groupe 2	2 535 €
	Groupe 3	2 385 €
Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux	Groupe 1	1 260 €
	Groupe 2	1 200 €

Article 4 : les modalités de maintien ou de suppression du complément indemnitaire annuel (C.I.A).

Conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés :

- en cas de congé de maladie ordinaire (y compris accident des service) : le complément indemnitaire annuel suivra le sort du traitement ;
- pendant les congés annuels et les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption : ce complément sera maintenu intégralement ;

- en cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement du complément indemnitaire annuel est suspendu.

Article 5 : Périodicité de versement du complément indemnitaire annuel (C.I.A).

Elle peut être versée mensuellement.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Article 6 : Clause de revalorisation du complément indemnitaire annuel (C.I.A).

Les montants maxima du régime indemnitaire évoluent selon les mêmes conditions que celles applicables aux fonctionnaires de l'État.

Le CIA (Complément Indemnitaire Annuel) fera l'objet d'une réévaluation chaque année, applicable sur l'année civile, en fonction de la manière de servir de l'agent. Cette réévaluation sera établie sur la base de l'évaluation annuelle de fin d'année et fera l'objet d'un arrêté individuel annuel.

Article 7 : La durée d'effet.

Les dispositions de la présente délibération sont à effet immédiat.

IV – Mise en place du RIFSEEP :

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il est donc cumulable, par nature, avec :

- Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;
- La prime d'intéressement à la performance collective des services ;
- L'indemnité d'astreinte ;
- L'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés ;
- L'indemnité horaire pour travail normal de nuit et travail intensif ;
- L'indemnité de sujétions horaires ;
- L'indemnité représentative de sujétions spéciales et de travaux supplémentaires ;
- Les indemnités d'accompagnement liées à la mobilité géographique ou à l'attractivité territoriale (la prime spéciale d'installation, l'indemnité de changement de résidence, l'indemnité de départ volontaire) ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (l'indemnité compensatrice ou différentielle, la garantie individuelle du pouvoir d'achat) ;
- Les frais de déplacement ;
- La prime de responsabilité « emplois administratifs de direction » ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (IFCE) ;

L'attribution individuelle de l'IFSE et du CIA fait l'objet d'un arrêté individuel.

Il est donc demandé au bureau syndical :

- De prendre note des dispositions en place en matière de RIFSEEP en incluant les cadres d'emploi Administratif et Technique dans son intégralité ;
- D'instaurer l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise selon les modalités définies ci-dessus ;
- D'instaurer le complément indemnitaire selon les modalités définies ci-dessus ;
- D'autoriser le président du syndicat TEMO à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de l'indemnité dans le respect des principes définis ci-dessus ;
- D'abroger toutes les délibérations antérieures relatives au régime indemnitaire.
- De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette indemnité.

POINT 1-6 – PROJET DELIBERATION II-12 -MODIFICATION DU RÉSEAU TEMO'B ET CRÉATION DU TEMO'FLEX TERRITOIRE « FLORANGE » À PARTIR DU 1^{ER} SEPTEMBRE 2026

Il est proposé au Bureau Syndical 2 modifications au 1^{er} septembre 2026 :

Création du TeMo'Flex FLORANGE

Pour faire suite à la suppression de la desserte dans FLORANGE de la ligne 60 – UCKANGE Route de Metz – THIONVILLE Bel Air, TeMo a souhaité mettre en place un transport à la demande pour relier le quartier de Maisons Neuves aux autres quartiers de FLORANGE.

Ce transport à la demande, baptisé « TeMo'Flex Territoire FLORANGE », reliera l'arrêt « Maisons Neuves » aux arrêts « Eglise Sainte-Agathe », « Piscine », « La Passerelle » et « Centrale » entre 7h00 et 18h00 du lundi au vendredi.

La fiche-horaires de ce nouveau TeMo'Flex est disponible en annexe de ce rapport.

Ajout d'un voyage au départ de SAINT-NICOLAS-EN-FORÊT Bout des Terres sur la ligne N90

Il est proposé d'ajouter un voyage au départ de SAINT-NICOLAS-EN-FORÊT Bout des Terres à 16h20 pour aller vers HAYANGE Hurlevent. Ce voyage circulerait les lundis, mardis, jeudis et vendredis en période scolaire, et aurait un impact kilométrique d'environ 340 km par an.

Il est demandé au Bureau Syndical de valider ces propositions.

SYNDICAT MIXTE DES TRANSPORTS URBAINS THIONVILLE FENSCH

Séance ordinaire du 14 octobre 2024 à 18h30, après convocation légale

Sous la Présidence de M. DICK Rémy

Etaient présents :

HERFELD Marie-Laurence	BALCERZAK Roland	JURCZAK Serge	ANDRE René
POSTAL Olivier	VEINNANT Bernard	MEDVES Jean-François	ROBINET David
SCHNEIDER Brigitte	SCHULTZ Laurent	FERRERO Marc	RENAUX Patricia
BECKER Patrick	CORAZZA Jean-Luc	SCHITZ Denis	FRADELLA Cédric
KORMANN Olivier	TACCONI Pierre	WEIS Mathieu	RECH Serge
ZIEGLER Damien	BERNARDI Alessandro	PAQUET Michel	SEGURA Olivier
MATHIEU Bertrand	REBSTOCK Alexandra	HATRI Aïcha	MENTION Fanny
HOLSENBURGER Alexandre	PHILIPPE Lionel	SCHIVRE Marc	BAUR Denis
LORENTZ Maurice	BRUSCO Stephan	SAUVAGE Cathy	

Procurations :

HERGAT Michel	a donné procuration à	PAQUET Michel
LUCCHINI Marc	a donné procuration à	VEINNANT Bernard
ZENNER Bernard	a donné procuration à	BAUR Denis
COLIN Jean-Marie	a donné procuration à	HERFELD Marie-Laurence
BARILLARO Jérémy	a donné procuration à	BERNARDI Alessandro
FREYBURGER Julien	a donné procuration à	DICK Rémy
FATTORELLI Viviane	a donné procuration à	PHILIPPE Lionel
POUGET Clémence	a donné procuration à	SCHULTZ Laurent
GHAMO Joseph	a donné procuration à	KORMANN Olivier

Absents excusés :

SCHREIBER Roger	GRILLO Marie	MELEO Guy	KASPAR COTRUPI Angèle
-----------------	--------------	-----------	-----------------------

Absents non excusés :

ACKER Christine	ENGELMANN Fabien	DEISS Murielle	BEY Michèle
ABATE Patrick	PAULY Elsa	VETZEL Caroline	GUERMANN Bernard
DEUTSCH André	LANGMAR Déborah	SCHUTZ Sylvie	

La séance débute à 18h39

*Suppression du point « proposition de modification rectificative des statuts du SMiTU » et ajout d'un point sur table :
Installation de Mme SAUVAGE Cathy, déléguée de Guénange.*

Membres en exercice : 59
Présents : 35
Procurations : 9
Absents : 15

Installation de Mme SAUVAGE Cathy

A partir du Point 2 :

Membres en exercice : 60
Présents : 36
Procurations : 9
Absents : 15

La séance se termine à 19h25

Assistaient en outre les techniciens du SMiTU :

GLER Philippe, Directeur Général des Services
AUBURTIN-COLNOT Isabelle, Directrice Générale Adjointe des Services
LAMORLETTE Lisa, Directrice de Cabinet
SCHLIENGER Sylvaine, Responsable de projet PDM et Citézen
MAIRE Jocelyn, Chargé de Communication
MOUCHARD Margot, Responsable des Assemblées
GIORDANO Michaël, Assistant Réseau
DITZLER Mylène, Assistante de direction

POINT I-6 - DELIBERATION N°2024/I-36 - CONVENTION DE SUBVENTION – MOB D'EMPLOI

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu les compétences du Syndicat Mixte des Transports Urbains (SMiTU) Thionville Fensch notamment au titre des projets de transports ;

Considérant qu'afin de mieux répondre aux besoins de développement de la pratique des modes doux et en particulier du vélo, la SMiTU a souhaité reprendre le partenariat mené jusqu'à présent entre la Ville de Thionville et l'Agglomération Portes de France Thionville et l'association Mob d'Emploi ;

Considérant que dans le cadre de la préservation du tissu associatif local, le SMiTU a souhaité ce partenariat avec l'Association Mob d'Emploi ;

Considérant que Mob d'Emploi joue un rôle phare dans le déploiement de l'offre de mobilité à l'échelle du territoire communautaire ;

Considérant que l'association permet de développer une offre de service adaptée dans un cadre permettant le retour à l'emploi de personnes en situation d'insertion ;

Considérant que pour répondre aux attentes manifestées en matière de déploiement de l'offre vélo sur l'ensemble du territoire, il fallait pouvoir apporter à l'Association Mob d'Emploi les moyens nécessaires à l'extension de son rayonnement ;

La convention soumise à l'approbation du Comité Syndical a pour objet de définir les conditions techniques et financières, avec notamment l'attribution d'une subvention pour un montant de 55 000 euros annuelle.

Il est demandé au Comité Syndical :

- de valider les termes du projet de convention joint en annexe ;
- d'autoriser le Président du SMiTU à signer cette convention, ainsi que tout éventuel avenant relatif à sa bonne exécution.

Le Bureau Syndical du 1^{er} octobre 2024 a donné un avis favorable.

La Commission Technique Réunie du 10 octobre 2024 a donné un avis favorable.

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical, à l'unanimité des membres présents décide :

- de valider les termes du projet de convention joint en annexe ;
- d'autoriser le Président du SMiTU à signer cette convention, ainsi que tout éventuel avenant relatif à sa bonne exécution.

Pour extrait conforme,

A Yutz, le 15 octobre 2024

Le Président,
Rémy DICK

