

# COMPTE RENDU

## CONSEIL MUNICIPAL DU 13 DECEMBRE 2021 à 20 heures Convocation du 8 DECEMBRE 2021

Sous la présidence du Maire, Monsieur Joël MANGEL

**Présents :** Anne HISLER, Alain DANIEL, Adjoint

Joëlle HAAS, Anne-Lise LARRIERE, Patrice HENRY, Jean-Jacques ROUSSEAU,  
Michel VRIOTTE, conseillers délégués

Christian BISTON, Laëtitia COLOMBIER, Céline LEGRAND, Tatiana LEJAL, Clara  
MARY, Christian VIRY, conseillers

**Absents excusés :** Elie FRANCOIS (procuration à Anne-Lise LARRIERE)

M. Jean-Jacques ROUSSEAU a été désigné secrétaire de séance

### **Ordre du jour :**

1/ Mise en place du Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

2/ Règlement intérieur

3/ Motion du centre de gestion des Vosges

### **1/ LA MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (R.I.F.S.E.E.P.)**

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales,

**Vu** la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

**Vu** la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,

**Vu** le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

**Vu** le 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,

**Vu** le 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** 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 27/02/2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

**Vu** la circulaire NOR : RDFF1427139C 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** les arrêtés fixant les montants de référence pour les services de l'Etat

**Vu** l'avis du Comité Technique en date du **18/11/2021**,

**Vu** le tableau des effectifs,

**CONSIDERANT** que conformément à l'article 2 du décret n° 91-875, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables à ces personnels

**Préambule** : Un nouveau régime indemnitaire appelé Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) peut être institué afin de valoriser principalement l'exercice des fonctions via la création d'une indemnité principale (IFSE). A cela, doit s'ajouter un complément indemnitaire annuel (CIA) versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Ce nouveau régime indemnitaire se substitue aux régimes institués antérieurement.

## **PREMIERE PARTIE : L'INDEMNITE DE FONCTION, DE SUJETION ET D'EXPERTISE (IFSE)**

### **Article 1 : IFSE**

L'IFSE est instituée selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat. L'IFSE est un outil indemnitaire qui a pour finalité de valoriser l'exercice des fonctions.

Ce principe de reconnaissance indemnitaire est axé sur l'appartenance à un groupe de fonctions. Il revient ainsi à l'autorité territoriale de définir les bénéficiaires et de répartir les postes au sein de groupes de fonctions.

### **Article 2 : Bénéficiaires**

L'IFSE est attribuée :

- aux fonctionnaires stagiaires
- aux fonctionnaires titulaires
- aux agents contractuels de droit public

### **Filières et cadres d'emplois concernés :**

#### **- Filière administrative :**

**Adjoint administratif territorial**

**Adjoint administratif Principal 2<sup>e</sup> classe**

**Adjoint administratif Principal 1<sup>ère</sup> classe**

#### **- Filière technique :**

**Adjoint technique territorial**

**Adjoint technique Principal 2<sup>e</sup> classe**

**Adjoint technique Principal 1<sup>ère</sup> classe**

#### **- Filière animation :**

**Adjoint d'animation territorial**

### **Article 3 : Détermination des groupes de fonctions et des critères**

Pour chaque cadre d'emplois, il convient de définir des groupes de fonctions auxquels seront rattachés des montants indemnitaires maximum annuels.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants.

La hiérarchie entre les groupes va transparaître via des plafonds distincts.

La circulaire ministérielle recommande de prévoir au plus :

- \* 4 groupes de fonctions pour les catégories A,
- \* 3 groupes de fonctions pour les catégories B,
- \* 2 groupes de fonctions pour les catégories C

En application du principe de libre administration, les collectivités territoriales peuvent définir elles-mêmes le nombre de groupes de fonctions par cadre d'emplois.

La répartition de fonctions au sein des groupes de fonctions est réalisée selon un schéma simple et lisible au regard des critères fonctionnels objectivés. Ils doivent permettre de cibler les niveaux de responsabilité.

Trois critères seront communs à tous les cadres d'emplois :

### **1. Encadrement, coordination, pilotage, conception**

Ce critère fait référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement, de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou de conduite de projet.

### **2. Technicités, expertise, expérience ou qualifications nécessaires à l'exercice des fonctions**

Il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine de référence de l'agent (maîtrise de compétences rares).

### **3. Sujétions particulières et degré d'exposition de certains postes au regard de son environnement professionnel**

Contraintes particulières liées au poste (exposition physique, responsabilité prononcée, lieu d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions...)

**Les critères sont définis dans la grille de cotation jointe en annexe.**

### **Article 4 : Fixation des montants maximum de l'IFSE**

Le montant maximum de l'IFSE est fixé dans la limite des plafonds applicables aux fonctionnaires de l'Etat (arrêtés ministériels) et déterminés par l'assemblée délibérante.

**Voir tableau récapitulatif en annexe.**

### **Article 5 : Attribution individuelle**

Conformément au décret n° 91-875, l'autorité territoriale fixera librement par arrêté le montant individuel dans la limite des montants maximum (et minimums si l'assemblée l'a décidé) prévus dans le tableau en annexe selon les critères d'attribution et indicateurs du groupe et le système de cotation établi.

### **Article 6 : Réexamen de l'IFSE**

**Est prévu réglementairement, un réexamen du montant de l'IFSE :**

- En cas de changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions (afin d'encourager la prise de responsabilité) ;
- En cas de mobilité vers un poste relevant d'un même groupe de fonctions ;
- Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion

**Le réexamen n'implique pas l'obligation de revalorisation.**

**Peut être prévu par l'autorité territoriale, un réexamen du montant de l'IFSE :**

Le réexamen du montant de l'IFSE s'effectue au regard de l'expérience professionnelle acquise annuellement.

**Article 7 : Périodicité de versement de l'I.F.S.E.**

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail et versé mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué. Elle est proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel, à temps non complet et à demi-traitement.

**Article 8 : Clause de revalorisation l'I.F.S.E.**

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

## **DEUXIEME PARTIE : LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)**

**Article 9 : CIA**

L'attribution du CIA repose sur **l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent**. Le compte rendu de l'entretien professionnel, et, en particulier, la grille d'évaluation de la **manière de servir**, constitue l'outil de base pour définir le montant du CIA.

**Article 10 : Bénéficiaires**

Le CIA est attribué :

- aux fonctionnaires stagiaires
- aux fonctionnaires titulaires
- aux agents contractuels de droit public

**Filières et cadres d'emplois concernés :**

- **Filière administrative :**

Adjoint administratif territorial  
Adjoint administratif Principal 2<sup>e</sup> classe  
Adjoint administratif Principal 1<sup>ère</sup> classe

- **Filière technique :**

Adjoint technique territorial  
Adjoint technique Principal 2<sup>e</sup> classe  
Adjoint technique Principal 1<sup>e</sup> classe

- **Filière animation :**

Adjoint d'animation territoriale

**Article 11 : Détermination des groupes de fonctions et des critères**

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds fixés dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat. L'autorité territoriale se basera sur l'entretien professionnel annuel des agents selon les critères définis et approuvés par le Comité Technique.

**Critères pouvant être utilisés pour apprécier l'engagement et la manière de servir :**

- résultats professionnels
- atteinte des objectifs
- sens du service public de l'agent
- qualités relationnelles

- capacité d'encadrement
- capacité à s'adapter aux exigences du poste
- investissement personnel

### **Article 12 : Fixation des montants maximum du C.I.A.**

Le montant maximum du C.I.A. est fixé dans la limite des plafonds applicables aux fonctionnaires de l'Etat (arrêtés ministériels) et déterminés par l'assemblée délibérante.

**Voir en annexe montants plafonds**

### **Article 13 : Attribution individuelle**

Conformément au décret n° 91-875, l'autorité territoriale fixera librement par arrêté le montant individuel dans la limite des montants maximums prévus dans le tableau en annexe selon les critères d'attribution du groupe cités à l'article 11 et du système de cotation établi. Il est assujéti à l'engagement professionnel et à la manière de servir appréciés au regard de l'entretien professionnel.

**Ce versement est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.**

### **Article 14 : Périodicité de versement du C.I.A.**

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail et annuelle après réalisation de l'entretien professionnel selon les critères d'évaluation du travail de l'agent précisés ci-dessus.

### **Article 15 : Clause de revalorisation du C.I.A.**

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

## **TROISIEME PARTIE : DISPOSITIONS COMMUNES**

### **Article 16 : Cumul**

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

L'I.F.S.E. et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra se cumuler avec :

- la prime de fonction et de résultats (PFR),
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),
- la prime de service et de rendement (P.S.R.),
- l'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- la prime de fonction informatique
- l'indemnité de régisseur de recettes ou d'avances

L'I.F.S.E. est cumulable avec :

- les dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement),

- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA, etc.)
- les avantages collectivement acquis (exemple 13<sup>ème</sup> mois)
- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit,
- la prime d'encadrement éducatif de nuit,
- l'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale,
- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)
- l'indemnité d'astreinte, de permanence ou d'intervention
- l'indemnité pour travail dominical régulier,
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jour férié
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections
- la prime « Grand âge » ;
- la prime exceptionnelle COVID-19.

### **Article 17 : Les modalités de maintien ou de suppression / Absentéisme**

**Le maintien du régime indemnitaire ne peut pas être plus favorable que pour les agents de la FPE**, conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010, le régime indemnitaire à l'Etat suit le

sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire (y compris accident de service / maladie professionnelle ou imputable au service).

Il est maintenu intégralement pendant les congés pour maternité, paternité, adoption.

Il est suspendu en cas de congé de longue durée ou de grave maladie.

En cas de temps partiel thérapeutique, le juge considère que les primes et indemnités doivent suivre le même sort que le traitement.

L'assemblée délibérante a la possibilité d'introduire des critères supplémentaires d'abattement en cas d'indisponibilité des agents :

#### La part fixe IFSE

Le versement se poursuivra en cas de maladie ordinaire  OUI

NON L'IFSE suivra également le sort du traitement durant les congés suivants :

- Congés annuels
- Congés pour accident du travail et maladie professionnelle
- Congés d'adoption, de maternité et de paternité

#### La part variable CIA

Le montant du Complément Indemnitaire Annuel est directement lié à la réalisation de l'entretien professionnel de l'année N, et sera versé en N+1.

En cas d'impossibilité de réalisation d'entretien professionnel de l'année N pour cause d'absence (ex : maladie, accident, maternité...), le CIA sera versé en N+1 à l'issue de l'entretien professionnel réalisé à la reprise de service.

**Le CIA est non reconductible d'une année sur l'autre.**

Le versement se poursuivra en cas de maladie ordinaire :  OUI  NON

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités (IFSE + CIA) qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

### **Article 18 : Montants maximum de l'IFSE et du CIA**

La loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires du 20/04/2016 a modifié l'article 88 de la loi 84-53 du 26/01/84 : « **l'organe délibérant détermine les plafonds applicables**

**à chacune de ces parts et en fixe les critères sans que la somme des 2 parts (IFSE et CIA) dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat ».**

Le CIA ayant un caractère complémentaire, sa part ne devrait pas excéder celle de l'IFSE.

*Voir tableau récapitulatif des montants plafonds joint*

### **Article 20 : Crédits budgétaires**

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

### **Article 21 : Abrogation des délibérations antérieures**

Toutes dispositions antérieures portant sur des primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir sont abrogées

### **Article 22 : Exécution**

L'autorité territoriale et le Comptable public sont chargés chacun en ce qui le concerne de l'exécution de la présente délibération qui sera transmise au représentant de l'Etat dans le département pour contrôle de légalité.

### **Article 23 : Date d'effet**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au **01/01/2022** (*au plus tôt à la date de transmission au contrôle de légalité au regard du principe de non-rétroactivité d'un acte réglementaire et de son caractère exécutoire dès lors qu'il a été procédé à la transmission de cet acte au représentant de l'Etat dans le département*).

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal, par 13 voix pour, 2 abstentions

**Adopte la mise en place du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)**

## **2/ Règlement intérieur**

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu les articles L.212-4, L.1321-1 à 6 du code du Travail ;

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 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 l'avis favorable du Comité Technique réuni le 18 novembre 2021

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré,

## **DÉCIDE** à l'unanimité

D'approuver le règlement intérieur du personnel de CHENIMENIL à compter du 1er janvier 2022, comme joint en annexe.

Monsieur le Maire est chargé, en ce qui le concerne, de prendre toutes mesures nécessaires en vue de l'exécution de la présente délibération.

### **3/ Motion du centre de gestion des Vosges**

#### **CONSIDERANT :**

- Le rôle central de la secrétaire de mairie dans le maintien d'une continuité de service public dans les territoires ruraux,
- Les tensions dans le recrutement des secrétaires de mairie au niveau national,
- Le besoin de pourvoir les quelques 200 départs en retraites dans cet emploi à l'horizon 2030 sur le territoire vosgien,
- Les actions entreprises depuis 2015 par le Centre de Gestion et ses partenaires (CNFPT, POLE EMPLOI, CAPEMPLOI88) pour organiser des formations pratiques au métier de Secrétaire de Mairie avec l'appui des mairies et de leurs agents volontaires,

#### **CONSIDERANT**

- La mission de promotion de l'emploi public et de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences des Centre de gestion,
- La formation professionnelle comme levier incontournable pour faire la promotion de ce métier et qualifier un vivier à cet emploi,
- L'absence de parcours diplômant et adapté aux spécificités de ce métier.

#### **CONSIDERANT**

- Le succès du dispositif de formation existant depuis 2018 dans les Vosges financé par le CNFPT -sur fonds propres- et Pôle Emploi au moyen de l'Allocation Individuelle de Formation (A.I.F),
- Le refus de la direction territoriale de Pôle emploi de maintenir ce financement considéré comme dérogatoire au principe de marché public de la formation professionnelle,
- La volonté de la direction territoriale de Pôle emploi de faire correspondre formation et embauche par un seul et même employeur au titre de l'AFPR\* ou du POEI\*,
- La remise en question par ce biais du principe de tutorat et de mentorat propre au dispositif existant et gage de son succès.



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

**DEMANDE :**

- L'adaptation des politiques publiques de l'emploi aux spécificités des collectivités territoriales rurales,
- Le maintien du financement par Pôle emploi de la formation des secrétaires de mairie en sa forme existante, associant mentorat auprès de secrétaires qualifiées et formation théorique,
- La sécurisation sur le long terme de ce financement et sa généralisation à d'autres métiers de la territoriale,
- La possibilité de proposer plusieurs sessions de formations par an pour le métier de secrétaire de mairie ou d'agent administratif en milieu rural.

*\*AFPR : Action de Formation Préalable au Recrutement*

*\*POEI : Préparation Opérationnelle à l'Emploi individuelle*

**4/ Adoption de la Nomenclature M57 au 1<sup>er</sup> janvier 2022 et expérimentation du Compte Financier Unique**

Vu le référentiel budgétaire et comptable M57 du 1<sup>er</sup> janvier 2015 comprenant une nomenclature fonctionnelle, que cette nomenclature est l'instruction la plus récente au sein du secteur public local,

Vu que le référentiel M57 étend à toutes les collectivités les règles budgétaires assouplies dont bénéficient déjà les régions, départements et certaines communes, qui offrent une plus grande marge de manœuvre aux gestionnaires.

Vu que le référentiel M57 sera obligatoire au 1<sup>er</sup> janvier 2024 pour l'ensemble des collectivités appliquant actuellement la M14

Vu l'article 242 de la loi de finances pour 2019 qui a ouvert l'expérimentation du compte financier unique (CFU) pour les collectivités territoriales et leurs groupements volontaires,

Ce compte financier unique a vocation à se substituer au compte administratif de l'ordonnateur et au compte de gestion du comptable public, afin de favoriser la transparence et la lisibilité de l'information financière et d'améliorer la qualité des comptes tout en simplifiant les processus administratifs entre l'ordonnateur et le comptable public.

Vu l'avis conforme du comptable en date du 28 juin 2021

Ayant entendu l'exposé de son rapporteur,  
Après en avoir délibéré,  
Le Conseil municipal,

A l'unanimité,

Autorise la mise en place de la nomenclature budgétaire et comptable M57 au 1<sup>er</sup> janvier 2022 en lieu et place de la nomenclature comptable M14 pour les budgets suivants :

Budget principal

Budgets annexes : Budget forêt, Budget Lotissement

Accepte l'expérimentation du CFU au 1<sup>er</sup> janvier 2022

Autorise Monsieur le Maire ou son représentant à signer la convention entre la commune de Chenimenil et l'État, portant sur l'expérimentation du CFU à compter de 2022,

Fait en séance les jour, mois et an que dessus

Pour extrait conforme conformément aux dispositions des articles L.2131-1 et 2131-2 du CGCT, cette délibération ne sera exécutoire qu'à compter de sa publication et sa transmission en Préfecture,

### **5/ Parcelles à inscrire au régime forestier**

#### **Annule et remplace la délibération N° 2021.03.02.3**

Monsieur le Maire informe au Conseil Municipal que différentes parcelles peuvent bénéficier du régime forestier.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré **DECIDE**, à l'unanimité, que les parcelles suivantes bénéficieront du régime forestier :

1 / Parcelle 067 A 709 (Territoire de la Neuveville devant Lépanges) d'une surface de 0.07.45 ha sera rattachée à la parcelle 37

2 / Parcelle B 210 d'une surface de 0.07.30 ha sera rattachée à la parcelle 22

3 / Parcelles B 156, 157, 229, 230 et 303 d'une surface de 1.88.40 ha seront rattachées à la parcelle 25

4 / Parcelles C 169, 170, 171, 172, 173, 174, 180, 181, 182, 185, 186, 187, 221 et 226 d'une surface de 2.37.18 ha seront rattachées à la parcelle 26

5 / Parcelle AI 363 partie forestière d'une surface de 0.66 ha (1.02.66 ha) sera rattachée à la parcelle 26.

### **6/ Ecofinance : mission analyse du régime fiscal des propriétés de la commune**

M. Le Maire présente la mission « Optimisation des dépenses des taxes financières payées par la commune sur son patrimoine » par le groupe Ecofinance.

C'est une mission technique sans engagement et sans dépenses.

Cette étude précise sur les propriétés bâties et non bâties communales va permettre d'identifier les bâtis et les parcelles pour lesquels la commune est en droit de demander un dégrèvement de taxe foncière pour l'année 2020 et les années antérieures non prescrites ainsi que de bénéficier d'une exonération permanente de taxe foncière pour les années à venir.

A l'issue de la transmission des conclusions de l'étude, la commune peut décider ou pas de la mise en œuvre des pistes identifiées.

Après en avoir délibéré, le **Conseil Municipal, demande pour ajourner cette délibération en attendant de connaître le pourcentage octroyé au groupe Ecofinance.**

### Informations diverses :

-Monsieur le Maire lit la lettre de Monsieur André JACQUEMIN, président de l'Association Maquis du Haut du Bois, qui remercie la Municipalité de Cheniménil pour la subvention donnée.

-Nouvelle mission de CDG : Conseil à la mobilité et à l'évolution professionnelle.

-Informations aux élus sur les différentes actions opérées par la Gendarmerie Nationale sur le territoire de la commune.

-Vente de chapiteaux : 2 chapiteaux 3x3 ont été proposés à la commune. Des renseignements complémentaires seront pris avant décision finale.

-Présentation de différents devis pour la remise en place de l'arche « Georges BOUCHER » à l'entrée du stade. Sera évalué en Commission Travaux en fonction de la disponibilité des membres.

- Monsieur le Maire informe le Conseil Municipal du départ de plusieurs personnes au sein du CCAS. Départ de la responsable du pôle petite enfance, de la responsable pôle formation, de la directrice de l'EHPAD, du directeur du CCAS et de la chargée de développement et qualité.

Des recrutements sont en cours.

-La Commission Embellissement passera le lundi 20/12 pour évaluer les décorations de Noël.