

PROCES-VERBAL

REUNION DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du 28 janvier 2021

L'an deux mille vingt-et-un, le vingt-huit du mois de janvier à dix-huit heures trente,
Le Conseil Municipal de la Commune de VEZAC dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire à la Mairie, sous la présidence de Christian ROBLES, Maire.

Date de convocation du Conseil municipal : 21/01/2021

PRESENTS : ROBLES Christian, DELBARY Sylvie, LARENIE Lucien, DE JONGHE D'ERP Yves, SESTARET Christian, CHAZARIN Nathalie, DEBRAY Julie, DELAVALADE Caroline, GRASSI Vincent, LAFLAQUIERE Séverine, LAFON Michel, MARTEGOUTE-ROUGIER Didier, NAVARRO Evelyne, ZIJLEMA Caroline

ABSENTS :

PROCURATIONS :

SECRETAIRE : MME DELBARY Sylvie

1. Travaux SDE 24 : Renouvellement candélabre « le bourg »

Le Maire informe le Conseil Municipal que la Commune de VEZAC est adhérente au Syndicat Départemental d'Energies de la Dordogne, a transféré sa compétence éclairage public et a mis à disposition du syndicat ses équipements, pour la réalisation de travaux neufs et de modernisation de son éclairage public.

Or, des travaux d'éclairage public s'avèrent nécessaires et il a été demandé au SDE 24 d'établir un projet qui prévoit les aménagements suivants :

Renouvellement d'un candélabre lieu-dit « le bourg »

L'ensemble de l'opération représente un montant TTC de **2 829.76 €**.

Il convient de solliciter l'accord du Conseil Municipal pour l'approbation de ce projet tel qu'il a été établi par le SDE 24.

Il est convenu, qu'à la fin du chantier et à partir de la production du décompte définitif établi en fonction du coût net des dépenses engagées par le SDE 24, la commune s'acquittera des sommes dues, à raison de **50 % de la dépense nette H.T.**, s'agissant de travaux de « *renouvellement* »

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité, par 14 voix pour, 0 contre,

► **DONNE MANDAT** au SDE 24 de faire réaliser pour le compte de la commune les travaux qui viennent de lui être exposés.

► **APPROUVE** le dossier qui lui est présenté,

► **S'ENGAGE** à régler au SDE 24, à compter de la réception du décompte définitif des travaux et à l'émission du titre de recettes, les sommes dues.

► **S'ENGAGE** à modifier cette somme en fonction du montant définitif lorsque les travaux seront terminés et auront fait l'objet d'un décompte définitif récapitulatif des travaux et prestations réalisées par l'entreprise et le SDE 24.

► **S'ENGAGE** à créer les ressources nécessaires au paiement. Cette dépense obligatoire sera inscrite au budget de la commune de VEZAC.

► **ACCEPTTE** de se conformer à l'ensemble des conditions particulières définies par le SDE 24 et **AUTORISE** Monsieur le Maire à signer toutes les pièces nécessaires qui seront à établir.

2.- Renouvellement convention spa

Monsieur le Maire informe le Conseil Municipal que selon l'article 213-3 du Code Rural les Communes ont l'obligation de disposer d'une fourrière communale ou d'établir une Convention avec un service fourrière déjà existant.

Etant donné que la Commune ne dispose pas de fourrière communale, la S.P.A. de Bergerac propose une Convention à renouveler chaque année avec la Commune.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité,

- ▶ CONFIE à la S.P.A. de BERGERAC le soin d'assurer le service de Fourrière ;
- ▶ S'ENGAGE à régler la subvention nécessaire calculée au prorata du nombre d'habitants en fonction du tarif unitaire en vigueur ;
- ▶ AUTORISE le Maire à passer et à signer la Convention Fourrière ci-jointe avec la S.P.A. de BERGERAC.

3. – ADOPTION D'UN PACTE DE GOUVERNANCE

Monsieur le Maire précise que la loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique a introduit la possibilité, après chaque renouvellement général des conseils municipaux, d'élaborer un pacte de gouvernance entre les communes et l'Etablissement Public de Coopération Intercommunal (EPCI).

Il indique que lors du conseil communautaire du 28 septembre dernier, dans la délibération n° 2020-84, le principe de l'élaboration d'un pacte de gouvernance entre la Communauté de communes et ses communes membres a été approuvé par les membres du conseil communautaire.

Le pacte de gouvernance a pour objectif de préciser les conditions de gouvernance partagée entre l'EPCI et ses communes membres.

Il ajoute que le souhait dans la rédaction de ce document est de proposer une organisation de la gouvernance entre la communauté de communes et ses communes membres qui soit garante de l'équilibre territorial, du partage des décisions et de la recherche du plus large consensus.

Il ajoute que le Conseil communautaire adopte le pacte dans le délai de 9 mois suivant le conseil d'installation, après avis des conseils municipaux des communes membres, rendu dans un délai de deux mois après la transmission du projet de pacte.

Ainsi, il propose aux membres du conseil municipal le pacte de gouvernance annexé à la présente délibération.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
Le Conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité

VALIDE le pacte de gouvernance entre la Communauté de communes et ses communes membres, annexé à la présente délibération.

4. - Désignation du référent RGPD

Monsieur le Maire indique au Conseil Municipal qu'il y a lieu de désigner un référent pour la protection des données.

Il rappelle que depuis le 25 mai 2018, le règlement général sur la protection des données (RGPD) est obligatoire et applicable. Il constitue le nouveau texte de référence en matière de protection des données à caractère personnel. Il vise à renforcer la protection des données pour les individus au sein de l'Union européenne.

La réglementation européenne exige la désignation d'un délégué à la protection des données (DPD) pour les autorités ou les organismes publics. Ce délégué sera chargé de s'assurer de la conformité au règlement européen sur la protection des données des traitements mis en œuvre au sein de l'organisme qui l'a désigné.

Les missions du délégué à la protection des données sont déterminées ainsi

- informer et conseiller le responsable de traitement de la collectivité ou le sous-traitant, ainsi que les agents ;
- diffuser une culture Informatique et libertés au sein de la collectivité ;

- contrôler le respect du règlement et du droit national en matière de protection des données, via la réalisation d'audits en particulier ;
- conseiller la collectivité sur la réalisation d'une analyse d'impact relative à la protection des données et en vérifier l'exécution ;
- et coopérer avec la CNIL et être le point de contact de celle-ci.

Après en avoir délibéré le Conseil Municipal , à l'unanimité

- désigne monsieur Christian SESTARET comme référent RGPD, assisté par Caroline DELAVALADE et Caroline ZIJLEMA

5. - Prorogation adhésion PSST

Monsieur le Maire explique aux conseillers municipaux que le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Dordogne proroge d'une année l'adhésion des collectivités et établissements publics au Pôle Santé et Sécurité au Travail, dans l'attente des nouvelles dispositions relatives à la médecine préventive dans la fonction publique territoriale.

Il précise que si la collectivité souhaite poursuivre son adhésion, il faut signer l'avenant proposé.

Après avoir pris connaissance des documents mis à leur disposition et après en avoir délibéré le Conseil Municipal, à l'unanimité

- Souhaite poursuivre son adhésion au Pôle Santé et Sécurité au Travail
- Autorise monsieur le Maire à signer l'avenant

6. - Détermination des taux de promotion pour les avancements de grade (Saisie du CT)

Le Maire rappelle à l'assemblée :

Conformément au 2ème alinéa de l'article 49 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, il appartient désormais à chaque assemblée délibérante de fixer, après avis du Comité Technique, le taux permettant de déterminer, à partir du nombre d'agents remplissant les conditions pour être nommés au grade considéré, le nombre maximum de fonctionnaires pouvant être promus à ce grade.

La délibération doit fixer ce taux pour chaque grade accessible par la voie de l'avancement de grade.

Si le taux est inférieur à 100 %, l'assemblée délibérante peut prévoir que, lorsque le nombre calculé n'est pas un entier, la décimale est ajoutée au nombre calculé l'année suivante.

Le Maire propose à l'assemblée de soumettre à l'avis préalable du Comité Technique les taux suivants pour la procédure d'avancement de grade dans la collectivité :

GRADE D'ORIGINE	GRADE D'AVANCEMENT	RATIO « PROMUS / PROMOUVABLES » (%)
Adjoint territorial d'animation	Adjoint animation principal 2eme classe	100%
Rédacteur principal 2ème classe	Rédacteur principal 1ère classe	100%

- Après en avoir délibéré, le conseil municipal :
- Autorise à l'unanimité des présents

7. - Participation en prévoyance dans le cadre d'une procédure de labellisation

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 le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection complémentaire de leurs agents ;

Vu la délibération du conseil municipal du 19 novembre 2012,

Selon les dispositions de l'article 22 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent contribuer au financement des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles les agents qu'elles emploient souscrivent. La participation des personnes publiques est réservée aux contrats ou règlements garantissant la mise en oeuvre de dispositifs de solidarité entre les bénéficiaires, actifs et retraités.

Sont éligibles à cette participation, les contrats et règlements en matière de santé ou de prévoyance remplissant la condition de solidarité entre les bénéficiaires, actifs ou retraités, attestée par la délivrance d'un label dans les conditions prévues ou vérifiée dans le cadre d'une procédure de mise en concurrence.

Monsieur le Maire explique au conseil municipal que la collectivité participe sous forme d'un montant forfaitaire au financement des contrats et règlements labellisés auxquels les agents choisissent de souscrire, depuis 2013. Il propose aux conseillers de se prononcer sur la continuité/la suppression de cette prestation.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité,

▶ **ACCEPTE** de participer au financement des contrats et règlements labellisés auxquels les agents choisissent de souscrire,

▶ **MAINTIEN** le montant mensuel de la participation à 8 € par agent, correspondant à 96 € annuel. Cette participation forfaitaire sera versée directement aux agents sur leur salaire et la cotisation sera prélevée sur leur traitement ;

▶ **MANDATE** le Maire pour effectuer toutes les démarches nécessaires et **L'AUTORISE** à signer les documents correspondants.

8. - Actualisation du RIFSEEP (Saisie du CT)

Monsieur le Maire explique aux conseillers municipaux que les agents de la collectivité bénéficient du RIFSEEP.

Suite au changement d'équipe municipale, il propose aux nouveaux élus de redélibérer sur ce point.

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 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er 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 la circulaire NOR : RDFS1427139C 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 du Comité Technique du 29 mars 2018

Vu la délibération du 12 avril 2018,

Vu le tableau des effectifs,

Considérant qu'il convient d'instaurer au sein de la commune, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents de la commune,

Considérant que ce régime indemnitaire se compose :

- d'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent
- et d'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque lié à la manière de servir de l'agent

Considérant qu'il convient de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois,

Il est présenté les dispositions suivantes :

ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GENERALES A L'ENSEMBLE DES FILIERES

LES BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP (IFSE et éventuellement CIA) est attribué :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Ce régime indemnitaire sera également appliqué aux agents contractuels relevant de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 et occupant un emploi au sein de la commune depuis au moins 1 an.

MODALITES D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie **d'arrêté individuel**, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

CONDITIONS DE CUMUL

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

En conséquence, le RIFSEEP ne peut 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.),

Ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé avec :

- l'indemnité de fontainier
- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de

déplacement),

- l'indemnité de responsabilité des régisseurs de recettes
- l'indemnité ITDIIS
- les indemnités complémentaires pour élections
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),

ARTICLE 2 : MISE EN ŒUVRE DE L'IFSE : DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA

CADRE GENERAL

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, **une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE)** ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part.

Elle reposera ainsi sur une notion de groupe de fonctions dont le nombre sera défini pour chaque cadre d'emplois concerné sans pouvoir être inférieur à 1, et définis selon les critères 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.**

Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

- Niveau de responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)
- Importance des connaissances requises
- Connaissance de l'environnement de travail
- Approfondissement/développement des connaissances et compétences.

CONDITIONS DE VERSEMENT

L'IFSE fera l'objet d'un versement en deux fois, sur les bulletins de paie de **juin** et de **novembre**.

CONDITIONS DE REEXAMEN

Le montant annuel de l'IFSE versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- A minima, tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent ;
- En cas de changement de cadre d'emploi suite à une promotion, ou la réussite à un concours,

PRISE EN COMPTE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DES AGENTS ET DE L'EVOLUTION DES COMPETENCES

L'expérience professionnelle des agents sera appréciée au regard des critères suivants :

- Nombre d'années sur le poste occupé
- Nombre d'années dans le domaine d'activité (qui valorise davantage le parcours d'un agent et

sa spécialisation) ;

- Capacité de transmission des savoirs et compétences auprès d'autres agents;
- Formation suivie (pourrait être pris en compte le nombre de demandes ou de formations suivies sur le domaine d'intervention...)
- Autonomie

ARTICLE 3: MISE EN ŒUVRE DU CIA : DETERMINATION DES MONTANTS MAXIMA DU CIA PAR GROUPES DE FONCTIONS

CADRE GENERAL

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir :

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.

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un **arrêté individuel** notifié à l'agent.

CONDITIONS DE VERSEMENT

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel sur la paie du mois de décembre.

Ce complément n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre.

PRISE EN COMPTE DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL DES AGENTS ET DE LA MANIERE DE SERVIR

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés au regard des critères suivants :

- L'investissement
- La capacité à travailler en équipe (contribution au collectif de travail)
- La connaissance de son domaine d'intervention
- Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste
- L'implication dans les projets du service, la réalisation d'objectifs...
- Et plus généralement le sens du service public

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N.

Appréciation des résultats de l'évaluation individuelle et de la manière de servir	Critères	Coefficients de modulation individuelle
Agent satisfaisant ou très satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	<i>L'ensemble des sous-critères est "acquis", "satisfaisant" ou "très satisfaisant"</i>	100%
Agent moyennement satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	<i>¾ au moins des sous-critères sont indiqués comme "acquis", "satisfaisant" ou "très satisfaisant"</i>	75%
Agent peu satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	<i>La moitié au moins des sous-critères est indiquée comme "acquis", "satisfaisant" ou "très satisfaisant"</i>	50%
Agent insatisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	<i>Moins de la moitié des sous-critères est indiquée comme "acquis", "satisfaisant" ou "très satisfaisant"</i>	0%

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-après, dans la limite des plafonds suivants, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE :

ARTICLE 4 : DETERMINATION DES CADRES D'EMPLOIS, DES GROUPES ET DES

MONTANTS MAXIMAUX

Chaque groupe de fonction est établi à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard de :
 - Responsabilités d'encadrement
 - Responsabilités de coordination
 - Responsabilités de dossiers/projets
 - Ampleur du champ d'action
 - Influence du poste sur les résultats.
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
 - Connaissances du poste/tâches/environnement
 - Capacités d'adaptation
 - Autonomie/Initiative
 - Diversités/polyvalences des tâches
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel ;
 - Vigilance/sécurité d'autrui/confidentialité
 - Respect du matériel
 - Pénibilités
 - Relations internes/externes

Le Maire propose de fixer les groupes et les montants de référence de la manière suivante :

<i>GR OU PES</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Montant maximum IFSE</i>	<i>Montant maximum CIA</i>	<i>Montant maximum RIFS EEP</i>
<i>A G1</i>	<i>Direction Générale</i>	<i>4550</i>	<i>1950</i>	<i>6500</i>
<i>A G2</i>	<i>Responsable des services Direction des pôles</i>	<i>4200</i>	<i>1800</i>	<i>6000</i>
<i>B G1</i>	<i>Chef de services Chef de missions Encadrement d'équipes Missions techniques</i>	<i>3850</i>	<i>1650</i>	<i>5500</i>
<i>B G2</i>	<i>Poste instruction avec expertise Coordination Responsabilités financières</i>	<i>3500</i>	<i>1500</i>	<i>5000</i>
<i>C G1</i>	<i>Responsable d'Equipe Responsable de service</i>	<i>3150</i>	<i>1350</i>	<i>4500</i>
<i>C G2</i>	<i>Assistant de direction Etat Civil Gestionnaire comptable</i>	<i>2450</i>	<i>1050</i>	<i>3500</i>
<i>C G3</i>	<i>Agent d'exécution exerçant toutes les autres fonctions qui ne sont pas dans le groupe 1 et 2</i>	<i>1400</i>	<i>600</i>	<i>2000</i>

MODULATION DU REGIME INDEMNITAIRE DU FAIT DES ABSENCES

En cas de congé :

Maladie ordinaire :

- L'IFSE est diminuée de 1/30^{ème} par jour d'absence à partir du 1^{er} jour d'absence
- Le CIA est versé au prorata du temps de présence dans l'année

Maladie professionnelle ou accident de service :

- Maintien de L'IFSE
- Le CIA est versé au prorata du temps de présence dans l'année

Longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie

- L'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement
- Le CIA est versé au prorata de temps de présence dans l'année.

Maternité ou pour adoption et de congé paternité,

- Maintien de l'IFSE.
- Le CIA est versé au prorata de temps de présence dans l'année.

ARTICLE 5 : DATE D'EFFET

La présente délibération prendra effet à partir de l'année 2021

ARTICLE 6 : CREDITS BUDGETAIRES

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

**Sur proposition de Monsieur le Maire,
Le Conseil Municipal, après avoir délibéré, à l'unanimité :**

- **DECIDE** que les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence,
- **INSCRIT** les crédits correspondants dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget,

9. - Désignation d'un référent « sécurité routière »

Monsieur le Maire explique au Conseil Municipal qu'il est nécessaire de désigner un élu référent sécurité routière au sein de chaque conseil municipal.

Cet élu sera le relais entre les services de l'Etat et les acteurs locaux (population, entreprises...). Il veillera à la diffusion des informations relatives à la sécurité routière, tout en identifiant les problèmes locaux et en apportant des propositions qui pourront être adaptées.

Monsieur le Maire demande à l'assemblée de désigner, parmi les volontaires, le conseiller « référent sécurité routière »

Après avoir délibéré, le Conseil Municipal à l'unanimité, par 14 voix « pour » et 0 voix « contre »

- **DESIGNE** monsieur Yves DE JONGHE comme élu « référent sécurité routière »

Divers :

- Colis des aînés.