

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL
DE LA COMMUNE DU ROVE
SEANCE DU 3 FEVRIER 2022

Conseillers Municipaux : Effectif : 29 ; Présents : 22 ; Pouvoirs : 5 ; Absents : 2

L'an deux Mil vingt-deux, le 3 Février à dix-huit heures le Conseil Municipal de cette commune, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de **Monsieur Georges ROSSO Maire**, suite à la convocation en date du 27 janvier 2022.

ETAIENT PRESENTS : **BARTOLI** Michel - **BONNET** Marie-Claude - **CASABURI** Francine - **CORTES** Jeanne - **COSTE** Raymonde – **DEQUIVRE** Claude - **DESMATS** Nicole - **FERNANDEZ** Danielle - **GIRAUD** Chantal - **GUEVARA** David – **GROBEL** Pierre - **LAVAL** Jacques - **MARTINEZ** Véronique - **MAZADE** Alain-**MISSIMILLY** Laurent - **MONTALBAN** Francis – **ROSSO** Georges – **ROSSO** Viviane – **SABATINO** Paul - **SACOMAN** Roger - **SALAS** Aline - **SOLE** Jean-Pierre.

ONT DONNE POUVOIR : **JAUFFRET** Michel à **ROSSO** Georges – **MAISONNEUVE** Régis à **DESMATS** Nicole – **JUAN** Annie à **CORTES** Jeanne - **FIORI** Frédéric à **SABATINO** Paul – **LILLO** Sabine à **GUEVARA** David

ABSENTS : **Patrice BRESO** – **CANGELOSI** Laetitia.

SECRETAIRE DE SEANCE : Marie-Claude **BONNET**

2022-02-01	DELIBERATION AIDE A LA JEUNESSE – financement de la qualification au brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur au bénéfice de jeunes adultes.
-------------------	--

DISPOSITIF AIDE DE FINANCEMENT DU BAFA POUR LES JEUNES ROVENAINS de 17 ans à 25 ans

Le Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur (B.A.F.A.) est une porte d'entrée vers les métiers de l'animation en apportant aux animateurs une base commune de techniques et de savoirs.

Dans le cadre de la politique municipale à destination de la jeunesse, la commune du Rove souhaite mettre en place un dispositif d'aide au financement du Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur (B.A.F.A.) afin de soutenir les jeunes rovenains désireux de se former aux métiers de l'animation et de s'investir pour leur commune.

Souhaitant promouvoir l'autonomie des jeunes, outre cette aide financière, la commune du Rove propose également aux jeunes rovenains de les accueillir dans son centre de loisirs communal.

Par ailleurs, le contingent d'animateurs qualifiés auquel fait appel le centre aéré, ne cesse de diminuer.

Pour remédier à cette situation, la commune désire mettre en place un dispositif permettant d'aider les jeunes rovenains à se former aux métiers de l'animation et doter son centre aéré, de personnel qualifié avec des jeunes intégralement diplômés BAFA.

L'aide est apportée en contrepartie d'un réel engagement citoyen.

Ce dispositif a pour objectif de :

- Faciliter l'accès aux jeunes à une formation BAFA favorisant leur insertion sociale et professionnelle
- Favoriser l'accompagnement des jeunes vers l'âge adulte et ainsi promouvoir leur autonomie
- Aider la jeunesse, les étudiants dans le financement de ce parcours
- Permettre aux jeunes qui ont fréquenté le centre de loisirs de la commune de s'investir à leur tour comme animateur
- Répondre aux besoins de personnels possédant une qualification BAFA
- Palier les difficultés de la commune pour recruter des animateurs qualifiés

La commune du Rove finance l'intégralité de la formation théorique à savoir et pour information :

- 8 jours de formation de base : 370 €/par personne environ
- 6 jours de perfectionnement : 300 €/par personne environ

En contrepartie de ce financement, les jeunes stagiaires effectueront leur stage pratique de manière non rémunéré et s'engageront à travailler au centre de loisirs une partie des vacances scolaires sur la base d'un contrat animateur rémunéré selon le tarif en vigueur.

- ✓ Considérant la volonté de la commune d'apporter son soutien à la jeunesse, aux étudiants, à des jeunes en recherche d'emploi leur permettant une expérience professionnelle en les qualifiant dans le domaine de l'animation.
- ✓ Considérant la volonté de la commune de promouvoir la formation afin de mieux répondre aux missions de service public.
- ✓ Considérant les difficultés à recruter des animateurs avec une qualification BAFA
- ✓ Considérant la contrepartie de la réalisation d'un stage pratique au centre aéré ainsi qu'un engagement à exercer les missions d'animateur dans notre centre aéré, permettant ainsi de fidéliser un encadrement solide
- ✓ Considérant la nécessité d'encadrer ce dispositif entre la commune et les bénéficiaires de ce dispositif.

Vu l'avis du comité technique en date du 25 Janvier 2022

Le conseil municipal après en avoir délibéré,

DECIDE

ARTICLE 1 : D'ETABLIR une convention d'engagement avec chacun des jeunes susceptibles de suivre une formation BAFA. Cette convention précise les conditions et les engagements de chaque partie

ARTICLE 2 : La convention de stage sera applicable dès que le présent acte sera rendu exécutoire

VOTE / POUR 27

CONTRE : 0

ABSTENTION : 0

2022-02-02	DELIBERATION FIXANT LA NATURE ET LA DUREE DES AUTORISATIONS D'ABSENCE
-------------------	--

En l'absence de précision dans la loi concernant les modalités d'attribution des autorisations d'absence liées à certains évènements, celles-ci doivent être déterminées localement par délibération, après avis du Comité Technique.

En date du 1^{er} Mars 2018, le Conseil Municipal avait délibéré pour fixer les autorisations d'absence accordées au personnel dans la collectivité. Il convient aujourd'hui d'actualiser ces dernières.

Le Maire propose, à compter du 01/03/2022, de retenir les autorisations d'absences telles que présentées dans le tableau, joint à la présente délibération.

Il est à préciser également que la réponse ministérielle n° 44068 du 14 avril 2000 prévoit la possibilité d'accorder un délai de route, de 48 heures maximum aller-retour, aux agents bénéficiant d'une autorisation d'absence

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

Vu l'avis du comité technique du 25 Janvier 2022

Considérant qu'il convient de réadapter les autorisations d'absence dont pourra bénéficier le personnel de la collectivité

Considérant qu'il appartient au conseil municipal de fixer le nombre de jours pour chaque autorisation d'absence,

Considérant que les agents de la commune peuvent être autorisés à s'absenter de leurs services dans un certain nombre de cas prévus par la loi, sous réserve des nécessités de service,

Considérant que les autorisations spéciales d'absences ne sont pas des congés. Elles s'en distinguent par leur objet,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

DECIDE

ARTICLE 1 : d'ADOPTER le tableau ci-annexé relatif aux autorisations spéciales d'absence. Ce dernier annule et remplace les dispositions antérieures en la matière.

ARTICLE 2 : de PRECISER que ces autorisations d'absence seront accordées au personnel titulaire, stagiaire et non titulaire de la collectivité.

ARTICLE 3 : de DIRE que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} Mars 2022

VOTE / POUR 27 CONTRE : 0 ABSTENTION : 0

ARRIVEE DE MADAME CANGELOSI Laetitia – Nombre de votants 28.

2022-02-03	MISE EN PLACE D'UN COMPTE-ÉPARGNE TEMPS
-------------------	---

Monsieur le Maire rappelle à l'assemblée que le décret n°2004-878 du 26 août 2004 pris en application de l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 juin 1984 modifié portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, a introduit le compte épargne temps dans la fonction publique territoriale. Ce dispositif permet de capitaliser des jours de congés non pris puis de les solder ultérieurement de manière continue ou fractionnée.

Le Compte Épargne Temps (CET) est ouvert aux agents titulaires et non titulaires employés de manière continue et justifiant d'au moins une année de service, à temps complet ou à temps non complet.

Les stagiaires, les agents titulaires et non titulaires relevant des régimes d'obligations de service mentionnées à l'article 7 du décret n°2001-63 du 12 juillet 2001, c'est-à-dire ceux exerçant des fonctions d'enseignement artistique, les agents non titulaires recrutés pour une durée inférieure à un an, et les contractuels de droit privé ne peuvent bénéficier du CET.

Ce compte permet à ses titulaires d'accumuler des droits à congés rémunérés en jours ouvrés. Il est ouvert à la demande expresse, écrite, et individuelle de l'agent, qui est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

La réglementation fixe un cadre général mais il appartient à l'assemblée délibérante de fixer les modalités d'applications locales.

Monsieur le Maire indique que l'autorité territoriale est tenue d'ouvrir un Compte Épargne Temps au bénéfice du demandeur dès lors que celui-ci remplit les conditions. Les nécessités de service ne pourront lui être opposées lors de l'ouverture de ce compte mais seulement à l'occasion de l'utilisation des jours épargnés sur le CET.

L'organe délibérant de la collectivité, après consultation du comité technique, doit déterminer dans le respect de l'intérêt du service, les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du compte épargne-temps ainsi que les modalités de son utilisation par l'agent,

Monsieur le Maire propose par conséquent de mettre en place le compte épargne-temps et d'instaurer les modalités de fonctionnements suivantes :

- Ouverture du CET sur demande expresse de l'agent
- Nature des jours épargnés :
 - Jours de congés annuels (sans que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année puisse être inférieur à vingt)
 - Jours de fractionnement accordés au titre des jours de congés annuels non pris dans la période du 1er mai au 31 octobre
 - Une partie des jours de repos compensateurs à raison de 5 jours par an.

L'unité d'alimentation du CET est une journée entière.

- Délai à respecter pour formuler la demande annuelle d'alimentation du compte épargne-temps, soit le 30 novembre de l'année en cours.
L'alimentation n'est cependant effectuée qu'au 31 décembre de l'année, au vu des soldes de congés annuels non consommés sur l'année civile.
- Conditions du maintien des jours épargnés au CET à la fin de l'année civile (plafond 60 jours maximum),
- Maintien automatique des jours épargnés sur le CET, en l'absence de demande expresse de l'agent, pour les jours épargnés à la fin de chaque année inférieurs ou égal à 20,
- Conditions de liquidation des jours épargnés au CET à la fin de l'année civile : liquidation des jours inscrits au CET à la fin de l'année civile, sous forme de congés uniquement
- Année de référence ; du 1^{er} janvier au 31 décembre (année civile)
- Entrée en vigueur du dispositif : **1^{er} mars 2022**
- Utilisation de tout ou partie des jours épargnés sous la forme de congés dès que l'agent le souhaite, sous réserve de nécessités de service, selon le délai de préavis fixé par l'autorité territoriale.
- Accolement des jours épargnés : avec les jours de congés de toute nature sous réserve des nécessités de service, de plein droit sur demande de l'agent à l'issue d'un congé de maternité, de paternité ou d'un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie
- Délai de prévenance à respecter pour l'utilisation sous forme de congés des jours épargnés : 1 mois
- Les jours qui ne sont pas pris dans l'année et qui ne sont pas inscrits sur le CET sont perdus, sans préjudice des possibilités exceptionnelles de report de jours de congés annuels sur l'année suivante.
- Conservation des droits épargnés en cas de mobilité, de changement de position ou de situation
- En cas de cessation définitive de fonctions, le CET doit être soldé à la date de radiation des cadres pour le fonctionnaire ou des effectifs pour l'agent contractuel.
- Chaque année le service gestionnaire communiquera à l'agent la situation de son CET (jours épargnés et consommés), suivant la date limite prévue pour l'alimentation du compte

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré,

Vu la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment ses articles 7-1 et 140

Vu le Décret n° 2004-878 du 26 août 2004, relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale, modifié par le décret n°2010-531 du 20 mai 2010

Vu le Décret n° 2018-1305 du 27 décembre 2018 relatif à la conservation des droits à congés acquis au titre d'un compte épargne-temps en cas de mobilité des agents dans la fonction publique,

Vu Décret n° 2020-287 du 20 mars 2020 relatif au bénéfice de plein droit des congés accumulés sur le compte épargne-temps par les agents publics

Vu l'Arrêté du 28 novembre 2018 modifiant l'arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature

Vu la Circulaire ministérielle n°10-007135-D du 31 mai 2010 relative à la réforme du compte épargne temps dans la fonction publique territoriale

Vu l'avis du Comité Technique dans sa séance du 25 Janvier 2022

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

DECIDE

ARTICLE UNIQUE : **d'APPROUVER** la mise en place de Compte Epargne Temps dans ses termes à compter du 1^{er} Mars 2022

VOTE / POUR 28

CONTRE : 0

ABSTENTION : 0

2022- 02-04	PLAN DE FORMATION 2022- 2024
--------------------	-------------------------------------

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

Vu la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale et, notamment, son article 7,

Vu le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie,

Vu le décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux,

Considérant l'avis du Comité Technique en date du 25 Janvier 2022 relatif au vote du plan de formation 2022-2024 de la commune de le ROVE

Considérant qu'un plan de formation est un document qui prévoit, sur une période annuelle ou pluriannuelle, les objectifs et les moyens de formation permettant de valoriser les compétences et de les adapter aux besoins de la collectivité territoriale et à l'évolution du service public,

Considérant que la formation doit être au service du projet de la collectivité et rejoindre également les besoins de l'individu, qu'il est une obligation légale,

Considérant le cadre légal n'a fait que confirmer et rappeler l'obligation de tout employeur public d'établir un plan annuel ou pluriannuel présenté pour avis au Comité technique dont dépend la structure, en mentionnant les actions de formation suivantes :

- Formations d'intégration et de professionnalisation,
- Formations de perfectionnement,
- Formations de préparation aux concours et examens professionnels.

Monsieur le Maire expose la nécessité de construire et de proposer aux agents de la collectivité un plan de formation qui réponde simultanément au développement des agents et à celui de la collectivité.

Le plan de formation permet d'améliorer les compétences et l'efficacité de la collectivité, d'anticiper, d'encadrer, d'évaluer les actions de formation dans un objectif d'amélioration continue du service public rendu.

L'ensemble des formations est soumis à l'examen et à l'approbation de l'autorité territoriale. Les besoins de formations sont recensés au sein de chaque pôle et de chaque direction mais le sont aussi lors des entretiens annuels d'évaluation. Ces besoins peuvent évoluer et être rajoutés au document annexé.

Les formations sont dispensées majoritairement par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), grâce à la cotisation versée annuellement conformément à la loi.

Il revient à l'agent de solliciter le service des Ressources Humaines pour l'inscription auprès de la plateforme dématérialisée du CNFPT après avis de sa hiérarchie.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

DECIDE

ARTICLE UNIQUE : d'**APPROUVER** le plan de formation pour les années 2022-2024 tel que présenté et annexé à la présente délibération

VOTE / POUR 28 CONTRE : 0 ABSTENTION : 0

2022-02-05	REGIME INDEMNITAIRE –RIFSEEP - ACTUALISATION
-------------------	---

Le Conseil d'Etat a jugé que le principe de parité interdit aux collectivités territoriales de prévoir le maintien de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) aux agents territoriaux en congé de longue durée ou de longue maladie, dans sa décision n°448779 du 22 novembre 2021.

Par conséquent, une collectivité territoriale ne peut légalement prévoir par délibération le maintien de plein droit du versement de l'IFSE au profit de ses agents placés en congé de longue durée ou de longue maladie.

La délibération n° 2020/5/01 du 10 décembre 2020 relative à l'attribution de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) aux agents territoriaux de la commune, dans son article 1 chapitre « Modulation du régime indemnitaire du fait des absences » prévoyait le maintien de la dite-prime des agents dans cette configuration.

Aussi, afin d'être en adéquation avec la décision du Conseil d'Etat, une nouvelle délibération est soumise au Conseil Municipal, en supprimant cette attribution lorsque les agents sont en position de congé de longue durée ou de longue maladie

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

VU la loi n° 84-53, modifiée, du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment ses articles 88 et 136,

VU la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 et notamment ses articles 38 et 40,

VU le décret n° 91-875, modifié, du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

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° 2014-513, modifié, 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 l'arrêté ministériel du 27 août 2015, modifié, pris pour l'application de l'article 5 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,

VU l'arrêté ministériel du 20 mai 2014 et son annexe modifiée, pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014

VU l'arrêté ministériel du 19 mars 2015 et son annexe modifiée, pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 (Cadres d'emplois des rédacteurs, éducateurs des APS et animateurs territoriaux)

VU l'arrêté du 28 avril 2015 et son annexe modifiée, 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 (Cadre d'emploi des adjoints techniques et des agents de maîtrise territoriaux)

VU l'arrêté ministériel du 3 juin 2015, modifié, et son annexe, pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014 (Cadre d'emplois des attachés territoriaux)

VU l'arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 (Cadre d'emploi des adjoints du patrimoine)

VU l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques (Cadre d'emplois des conservateurs territoriaux de bibliothèques, des attachés territoriaux de conservation du patrimoine, des bibliothécaires territoriaux et des assistants de conservation du patrimoine)

VU le décret n° 2020-182 du 27 Février 2020 actualisant les équivalences avec la fonction publique de l'Etat des différents cadres d'emplois de la fonction publique territoriale pour la définition des régimes indemnitaires servis aux agents territoriaux et notamment la mise en place du RIFSEEP ;

VU l'avis favorable du Comité technique en date du 25 Janvier 2022 sur la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel au sein de la commune

CONSIDERANT 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

CONSIDERANT que ce régime indemnitaire se compose de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), liée aux fonctions exercées,

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

CONSIDERANT l'avis du Conseil d'Etat n° 448779 du 21 novembre 2021

Il est proposé au Conseil Municipal d'adopter les dispositions suivantes :

ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GENERALES A L'ENSEMBLE DES FILIERES

Conformément au principe de parité prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 un nouveau régime tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) sera appliqué à l'ensemble des agents publics occupant un emploi au sein de la commune qu'ils soient stagiaires ou titulaires et appartenant à l'ensemble des filières et cadres d'emplois suivants, selon les règles énumérées ci-après.

CRITERES PRIS EN COMPTE POUR L'ATTRIBUTION DU MONTANT INDIVIDUEL

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

MAINTIEN DU REGIME INDEMNITAIRE ANTERIEUR

Conformément aux dispositions de l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, lors de la première application du RIFSEEP, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise prévu au 2° de l'article 3 du décret précité.

Les fonctionnaires de la commune pourront également bénéficier des avantages acquis maintenus compte-tenu des dispositions de l'article 111 de la loi n° 84-53, sous réserve de leur éligibilité et dans les conditions fixées par les délibérations ayant instauré ces avantages.

MODULATION DU REGIME INDEMNITAIRE DU FAIT DES ABSENCES

Le régime indemnitaire sera maintenu aux agents durant leurs congés annuels ainsi que durant les périodes de congés maternité, pour paternité ou adoption.

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, à l'exception de celles énumérées par l'arrêté du 27 août 2015, modifié, pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

Ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé avec :

- La NBI
- La prime de fin d'Année

A partir des règles générales ainsi définies, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel de la commune s'articulera autour des indemnités suivantes :

ARTICLE 2 : MISE EN PLACE D'UNE INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

CADRE GENERAL

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, une indemnité de fonctions, de sujétions 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.

Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale notifié à l'agent.

CONDITIONS DE VERSEMENT

Elle fera l'objet d'un versement **mensuel**

CONDITIONS DE REEXAMEN

Le montant annuel 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) ;
- tous les **2** ans en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent
- en cas de changement de grade suite à une promotion.

PRISE EN COMPTE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DES AGENTS

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

Catégories A et B

Efficacité dans l'emploi	<p>Maîtrise les conséquences de ses actes A à cœur la qualité du service rendu Connait et respecte ses obligations Est considéré comme une personne ressource de par son expérience et expertise Capacité à maintenir son efficacité, à s'adapter au changement Capacité à prendre des initiatives profitables au service Rigueur et sens de l'organisation - Respect des règles</p>
Compétences professionnelles et techniques	<p>Connaissances techniques et réglementaires dans son domaine Capacité d'analyse et de synthèse Bonne faculté à mobiliser les connaissances professionnelles Sens des responsabilités et capacité à la prise de décision</p>
Qualités relationnelles	<p>Capacité à travailler en équipe - Prend en compte les avis des autres, propose des projets communs Est en appui avec sa hiérarchie et collabore Relation avec les autres services Valorise l'image de la collectivité par sa présentation générale</p>
Capacité d'encadrement	<p>Maîtrise les pratiques d'animation d'équipe Capacité à valoriser les compétences, sait repérer les qualités des agents Motive les agents dans leur progression professionnelle Capacités à faire respecter les consignes, sens de l'autorité Aptitude à prévenir et gérer les conflits Dispose de l'autorité et de la capacité de dialogue nécessaire</p>

Catégorie C

Efficacité dans l'emploi	<p>Apporte un soin particulier à la qualité du travail Régularité dans les tâches accomplies Ponctualité, Assiduité, Respect des délais pour les échéances fixées Conscience professionnelle et sens du service public Sens de l'autonomie, de l'anticipation et prise de décision sous contrôle Rigueur - Respect des règles et des normes</p>
Compétences professionnelles et techniques	<p>Connaissances techniques liées à l'emploi tenu Maîtrise de l'outil Connaissances de l'environnement professionnel Qualité d'expression écrite et/ou orale</p>

Qualités relationnelles	Capacité à travailler en équipe - Prend en compte les avis des autres, propose des projets communs Est moteur dans la dynamique de groupe. Rapport avec les autres Valorise l'image de la collectivité par sa présentation générale
Capacité d'encadrement	Mobilise ses capacités d'animation au profit de l'équipe Fait preuve d'une capacité de négociation et de dialogue Montre une capacité à transmettre son savoir faire

De plus pourront être pris en compte aussi la volonté des agents à se former afin d'approfondir leurs connaissances.

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Bénéficieront de l'IFSE, selon les critères et plafonds suivants, les cadres d'emplois énumérés ci-après

FILIERE ADMINISTRATIVE

Cadre d'emplois des Attachés territoriaux

Les agents de ce cadre d'emplois sont répartis au sein de 3 groupes de fonctions selon les critères suivants :

Critères tenant compte de(s) :	Critères pris en compte :
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	<i>Encadrement – Coordination Conception</i>
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des missions	<i>Technicité - Expertise</i>
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	<i>Disponibilité -</i>

L'attribution du montant individuel d'IFSE se fera, selon les groupes de fonctions, dans la limite des plafonds suivants

Groupes de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE	Plafond annuel de l'IFSE agents logés pour NAS
Groupe 4	20 400 €	11 160 €
Groupe 3	25 500 €	14 320 €
Groupe 2	32 130 €	17 205 €
Groupe 1	36 210 €	22 310 €

Cadre d'emplois des Rédacteurs territoriaux

Les agents de ce cadre d'emplois sont répartis au sein de 2 groupes de fonctions selon les critères suivants :

Critères tenant compte de(s) :	Critères pris en compte :
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	<i>Conception,</i>
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des missions	<i>Technicité - Expertise Connaissance du domaine</i>
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	<i>Exigences du calendrier dues au poste</i>

L'attribution du montant individuel d'IFSE se fera, selon les groupes de fonctions, dans la limite des plafonds suivants

Groupes de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE	Plafond annuel de l'IFSE agents logés pour NAS
Groupe 3	14 650 €	6 670 €
Groupe 2	16 015 €	7 220 €
Groupe 1	17 480 €	8 030 €

Cadre d'emplois des Adjoints administratifs territoriaux

Les agents de ce cadre d'emplois sont répartis au sein de 2 groupes de fonctions selon les critères suivants :

Critères tenant compte de(s) :	Critères pris en compte :
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des missions	<i>Technicité – Autonomie - expertise</i>
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	<i>Exigences du calendrier dues au poste</i>

L'attribution du montant individuel d'IFSE se fera, selon les groupes de fonctions, dans la limite des plafonds suivants

Groupes de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE	Plafond annuel de l'IFSE agents logés pour NAS
Groupe 2	10 800 €	6 750 €
Groupe 1	11 340 €	7 090 €

FILIERE TECHNIQUE

Cadre d'emplois des Techniciens Territoriaux

Les agents de ce cadre d'emplois sont répartis au sein de 3 groupes de fonctions selon les critères suivants :

Critères tenant compte de(s) :	Critères pris en compte :
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des missions	<i>Technicité – Autonomie - expertise</i>
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	<i>Exigences du calendrier dues au poste</i>

L'attribution du montant individuel d'IFSE se fera, selon les groupes de fonctions, dans la limite des plafonds suivants

Groupes de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE	Plafond annuel de l'IFSE agents logés pour NAS
Groupe 1	17 480 €	8 030 €
Groupe 2	16 015 €	7 220 €
Groupe 3	14 650 €	6 670 €

Cadre d'emplois des Adjoints Techniques Territoriaux

Les agents de ce cadre d'emplois sont répartis au sein de 2 groupes de fonctions selon les critères suivants :

Critères tenant compte de(s) :	Critères pris en compte :
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des missions	<i>Technicité – Autonomie - expertise</i>
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	<i>Exigences du calendrier dues au poste</i>

L'attribution du montant individuel d'IFSE se fera, selon les groupes de fonctions, dans la limite des plafonds suivants

Groupes de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE	Plafond annuel de l'IFSE agents logés pour NAS
Groupe 2	10 800 €	6 750 €
Groupe 1	11 340 €	7 090 €

Cadre d'emplois des Agents de maîtrise territoriaux

Les agents de ce cadre d'emplois sont répartis au sein de 2 groupes de fonctions selon les critères suivants

Critères tenant compte de(s) :	Critères pris en compte :
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	<i>Conception, encadrement d'une équipe, répartition du travail</i>
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des missions	<i>Technicité - Expertise Connaissance du domaine</i>
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	<i>Exigences du calendrier dues au poste</i>

L'attribution du montant individuel d'IFSE se fera, selon les groupes de fonctions, dans la limite des plafonds suivants

Groupes de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE	Plafond annuel de l'IFSE agents logés pour NAS
Groupe 2	10 800 €	6 750 €
Groupe 1	11 340 €	7 090 €

FILIERE SPORTIVE

Cadre d'emplois des Educateurs territoriaux des APS

Les agents de ce cadre d'emplois sont répartis au sein de 3 groupes de fonctions selon les critères suivants :

Critères tenant compte de(s) :	Critères pris en compte :
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	<i>Encadrement</i>
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des missions	<i>Connaissances juridiques dans le domaine - Implication</i>
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	<i>Contraintes horaires – Exigences de l'activité</i>

L'attribution du montant individuel d'IFSE se fera, selon les groupes de fonctions, dans la limite des plafonds suivants

Groupes de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE (part fonctions)	Plafond annuel de l'IFSE agents logés pour NAS
Groupe 3	14 650 €	6 670 €
Groupe 2	16 015 €	7 220 €
Groupe 1	17 480 €	8 030 €

FILIERE CULTURELLE

Cadre d'emplois des Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques

Les agents de ce cadre d'emplois sont répartis au sein de 2 groupes de fonctions selon les critères suivants :

Critères tenant compte de(s) :	Critères pris en compte :
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	<i>Encadrement – Répartition des tâches – Autonomie</i>
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des missions	<i>Connaissances dans le domaine – Implication – Proposition d'ateliers</i>
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	<i>Contraintes horaires – Exigences de l'activité</i>

L'attribution du montant individuel d'IFSE se fera, selon les groupes de fonctions, dans la limite des plafonds suivants

Groupes de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE (part fonctions)
Groupe 2	14 960 €
Groupe 1	16 720 €

Cadre d'emplois des Adjoints du patrimoine

Les agents de ce cadre d'emplois sont répartis au sein de 2 groupes de fonctions selon les critères suivants :

Critères tenant compte de(s) :	Critères pris en compte :
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	<i>Autonomie</i>
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des missions	<i>Connaissances dans le domaine – Implication – Proposition d'ateliers</i>
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	<i>Contraintes horaires – Exigences de l'activité</i>

L'attribution du montant individuel d'IFSE se fera, selon les groupes de fonctions, dans la limite des plafonds suivants

Groupes de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE (part fonctions)
Groupe 2	10 800 €
Groupe 1	11 340 €

FILIERE ANIMATION

Cadre d'emplois des Adjoints territoriaux d'animation

Les agents de ce cadre d'emplois sont répartis au sein de 2 groupes de fonctions selon les critères suivants :

Critères tenant compte de(s) :	Critères pris en compte :
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	<i>Encadrement – Répartition des tâches – Autonomie</i>
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des missions	<i>Connaissances dans le domaine – Implication – Proposition de plannings</i>
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	<i>Contraintes horaires – Exigences de l'activité Relationnel</i>

L'attribution du montant individuel d'IFSE se fera, selon les groupes de fonctions, dans la limite des plafonds suivants :

Groupes de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE	Plafond annuel de l'IFSE agents logés pour NAS	(Le cas échéant) Montant minimal d'IFSE
Groupe 1	11 340 €	7 090 €	
Groupe 2	10 800 €	6 750 €	

ARTICLE 3 - MISE EN PLACE D'UN COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

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

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.

Il ne pourra en aucun cas dépasser un plafond correspondant à :

- 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois et les emplois fonctionnels relevant de la catégorie A
- 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie B
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie C

CONDITIONS DE VERSEMENT :

Ce complément sera versé, de manière mensuelle.

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

- L'engagement professionnel et la manière de servir des agents appréciés au regard des critères suivants :

* Efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs ;

* Compétences professionnelles et techniques ;

* Qualités relationnelles ;

* Capacité d'encadrement ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur,

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

FILIERE ADMINISTRATIVE

Cadre d'emplois des Attachés Territoriaux

Groupes de Fonctions	Montants maximaux du complément annuel
Groupe 1	6 390 €
Groupe 2	5 670 €
Groupe 3	4 500 €
Groupe 4	3 600 €

Cadre d'emplois des Rédacteurs Territoriaux

Groupes de Fonctions	Montants maximaux du complément annuel
Groupe 1	2 380 €
Groupe 2	2 185 €
Groupe 3	1 995 €

Cadre d'emplois des Adjoints Administratifs Territoriaux

Groupes de Fonctions	Montants maximaux du complément annuel
Groupe 1	1 260 €
Groupe 2	1 200 €

FILIERE TECHNIQUE

Cadre d'emplois des Adjoints Techniques Territoriaux

Groupes de Fonctions	Montants maximaux du complément annuel
Groupe 1	1 260 €
Groupe 2	1 200 €

Cadre d'emplois des agents de maîtrises territoriaux

Groupes de Fonctions	Montants maximaux du complément annuel
Groupe 1	1 260 €
Groupe 2	1 200 €

Cadre d'emplois des Techniciens

Groupes de Fonctions	Montants maximaux du complément annuel
Groupe 1	2 380 €
Groupe 2	2 185 €
Groupe 3	1 995 €

FILIERE SPORTIVE

Cadre d'emplois des Educateurs Territoriaux des APS

Groupes de Fonctions	Montants maximaux du complément annuel
Groupe 1	2 380 €
Groupe 2	2 185 €
Groupe 3	1 995 €

FILIERE CULTURELLE

Cadre d'emplois des Conservateurs territoriaux du patrimoine

Groupes de Fonctions	Montants maximaux du complément annuel
Groupe 1	8 280 €
Groupe 2	7 110 €
Groupe 3	6 080 €
Groupe 4	5 550 €

Cadre d'emplois des Adjoints du Patrimoine

Groupes de Fonctions	Montants maximaux du complément annuel
Groupe 1	1 260 €
Groupe 2	1 200 €

FILIERE ANIMATION

Cadre d'emplois des Adjoints territoriaux d'animation

Groupes de fonctions	Montants maximaux du complément annuel
Groupe 1	1 260 €
Groupe 2	1 200 €

ARTICLE 4 : DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

Les présentes dispositions entrent en vigueur à compter du **1^{er} Mars 2022**

ARTICLE 5 : DISPOSITIONS RELATIVES AU REGIME INDEMNITAIRE EXISTANT

A compter de cette même date, l'indemnité forfaitaire de représentation et de travaux supplémentaires (IFTS) ainsi que l'Indemnité d'exercice des missions des personnels des préfectures (IEMP) mises en place au sein de la commune par la délibération n° 1F en date du 15 novembre 2018, sont abrogées.

A compter de cette même date, sont également abrogées pour l'ensemble des cadres d'emplois visés par la présente délibération, l'ensemble des primes de même nature liées aux fonctions et à la manière de servir mises en place antérieurement au sein de la commune, en vertu du principe de parité, par les délibérations n° 3 D du 21 septembre 2016 et n° 7 C en date du 27 Juin 2013.

ARTICLE 6 : CREDITS BUDGETAIRES

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Le Conseil Municipal est sollicité pour approuver cette délibération.

VOTE / POUR 28 CONTRE : 0 ABSTENTION : 0

2022-02-06	CONTRAT GROUPE D'ASSURANCE DES RISQUES STATUTAIRES
-------------------	---

L'article 26 de la loi du 26 janvier 1984 autorise les centres de gestion à souscrire pour le compte des collectivités qui le souhaitent un contrat d'assurance statutaire couvrant les risques financiers liés à l'absentéisme de leurs agents dans le cadre de leurs obligations législatives et réglementaires (maladie ordinaire, longue maladie/longue durée, accident de service...).

Le contrat groupe regroupe aujourd'hui près de 150 collectivités. Il est conclu pour une durée de quatre ans et arrivera à échéance le 31 décembre 2022. Le CDG 13 va entamer la procédure de renégociation de son contrat selon les règles de la commande publique.

La commune de LE ROVE soumise à l'obligation de mise en concurrence de ses contrats d'assurance peut se rallier à la mise en concurrence effectuée par le CDG13. La mission alors confiée au CDG13 doit être officialisée par une délibération, permettant à la collectivité d'éviter de conduire sa propre consultation d'assurance.

La procédure de consultation conduite par le CDG13 comprendra deux garanties :

- une garantie pour les agents relevant de l'IRCANTEC (stagiaire ou titulaire à temps non complet ou non titulaire de droit public)
- une garantie pour les agents relevant de la CNRACL.

La collectivité garde le choix de souscrire l'une ou l'autre des garanties, ou les deux.

S'agissant des garanties pour les agents relevant de la CNRACL :

- un taux unique pour les collectivités de moins de 30 agents CNRACL ;
- un taux par risque souscrit pour les collectivités de plus de 30 agents CNRACL.

Les taux de cotisation obtenus seront présentés à la commune ou l'établissement public avant adhésion définitive au contrat groupe. A noter que toutes les collectivités, à l'issue de la consultation, garderont la faculté d'adhérer ou non.

Par ailleurs, les frais exposés au titre du présent contrat groupe feront l'objet d'un règlement à hauteur de 0,10 % de la masse salariale de la collectivité à l'intention du CDG13 pendant toute la durée du contrat.

Compte-tenu de l'intérêt d'une consultation groupée, je vous propose de rallier la procédure engagée par le CDG13.

Le Conseil Municipal

vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

vu le Code des Assurances ;

vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et notamment son article 26 alinéa 2 ;

vu le décret n°86-552 du 14 mars 1986 pris pour l'application de l'article 26 alinéa 2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et relatif aux contrats d'assurances souscrits par les centres de gestion pour le compte des collectivités locales et établissements territoriaux ;

vu le code de la commande publique et notamment l'article L. 2124-3 relative à la procédure avec négociation ;

vu le code de la commande publique et notamment l'article R. 2124-3 qui fixe les cas dans lesquels le recours à la procédure avec négociation est possible ;

vu la délibération n° 58_21 du Conseil d'Administration du CDG 13 en date du 6 décembre 2021 approuvant le renouvellement du contrat groupe d'assurance des risques statutaires ;

vu l'exposé du Maire;

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré,

DECIDE

ARTICLE 1 : de se **JOINDRE** à la procédure de renégociation du contrat groupe d'assurance que le CDG 13 va engager début 2022 conformément à l'article 26 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Pour chaque catégorie d'agents (IRCANTEC, CNRACL), les assureurs consultés devront pouvoir proposer à la commune ou l'établissement public une ou plusieurs formules.

Ces conventions devront également avoir les caractéristiques suivantes :

- Durée du contrat : 4 ans, à effet au 1^{er} janvier 2023.
- Régime du contrat : capitalisation.

Les frais exposés au titre du présent contrat groupe représentent 0,10 % de la masse salariale de la collectivité à régler au CDG13 pendant toute la durée du contrat.

ARTICLE 2 : **PREND ACTE** que les taux de cotisation lui seront soumis préalablement afin qu'il puisse prendre la décision d'adhérer ou pas au contrat groupe d'assurance des risques statutaires souscrit par le CDG 13 à compter du 1^{er} janvier 2023.

VOTE / POUR 28 CONTRE : 0 ABSTENTION : 0

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, et notamment son article L. 2312-1 modifié par l'article 107 de la loi NOTRe,

Vu la note explicative de synthèse,

Monsieur le Maire a ouvert la séance et a exposé au Conseil Municipal les grandes lignes des orientations budgétaires 2022.

Le dossier est déposé sur le bureau de l'assemblée.

LE CONSEIL MUNICIPAL, après en avoir délibéré **PREND ACTE DE LA TENUE DU DEBAT SUR LES ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2022.**

Monsieur le Maire précise à l'Assemblée que la décision modificative de crédits n°2 fait apparaître une régularisation de crédits sur le budget primitif 2021 pour un montant de **200 € en section d'investissement.**

La section d'investissement s'équilibre à 0 €.

Monsieur le Maire propose au conseil municipal d'approuver la décision modificative de crédits n°2 qui sera votée par chapitre et par opération et présentée ci-après.

- Vu le Code général des collectivités territoriales ;
- Vu le Code des communes ;
- Vu le budget primitif de la ville du ROVE pour l'exercice 2021 adopté par délibération N°2021-02-04 du 25 février 2021,

- Vu la décision modificative n°1 du 08/12/2021

- Vu le projet de décision modificative n° 2 au budget primitif 2021 présenté par Monsieur le Maire de la Commune du ROVE,
- Considérant la nécessité d'effectuer des inscriptions et ajustements budgétaires ;

Le Conseil Municipal, Oui ce qui précède et après en avoir délibéré,

DECIDE

ARTICLE 1^{er} : d'**ADOPTER** la décision modificative de crédits N°2 du Budget Primitif 2021 dont le détail est présenté en annexe de la présente délibération.

ARTICLE 2 : de **PRECISER** que le budget est voté au niveau des chapitres pour la section d'investissement avec définition des opérations détaillées et au niveau des chapitres pour la section de fonctionnement.

VOTE / POUR 28 CONTRE : 0 ABSTENTION : 0