

République Française – Département du Doubs
CONSEIL MUNICIPAL
Extrait du Registre des délibérations

Séance du 4 décembre 2025

Publication sur le site de la ville le : 11 décembre 2025

Conseillers municipaux en exercice : **28**

Le Conseil municipal, convoqué le 27 novembre 2025, s'est réuni à la salle d'Honneur de l'Hôtel de Ville - 1 Rue de l'Hôtel de Ville - 25800 Valdahon, sous la présidence de Mme Sylvie LE HIR.

La séance est ouverte à 20h02 et levée à 21h15.

Étaient présents : Mme Sylvie LE HIR, M. Pierre BENOIT, M. Salih KURT (départ à 20h18), M. Morgan PERRIN (arrivé à 20h15), Mme Dominique GUILLEUX, M. Stéphane LESCURE, Mme Christiane KÖNIG, M. Michel PARRENIN, M. Bernard LAPOIRE, M. Didier MOULIN, M. Bruno DIRAND, Mme Colette LOMBARD, M. Noël PERROT, M. Éric GIRAUD, Mme Agnès MARGUET, Mme Henriette PROST-TOURNIER, Mme Patricia LIME VIEILLE, M. Guy BRUCHON.

Étaient absents : Mme Rachel LORIN CART-GRANDJEAN, Mme Josiane CHAUVIN, Mme Marie-Hélène BALLEE, M. Florent MANZONI, Mme Morgane OUDOT, Mme Gaëlle JOBERT, Mme Martine COLLETTE, M. Didier DUMONT, M. Bernard ANDREZ, M. Dominique ROUX.

Secrétaire de séance : M. Bruno DIRAND.

Procurations de vote

Mandat/Mandataire : S. KURT/M. PERRIN (à partir de 20h18) ; R. LORIN CART-GRANDJEAN/S. LESCURE ; F. MANZONI/B. DIRAND ; G. JOBERT/P. BENOIT ; M. COLLETTE/G. BRUCHON ; D. DUMONT/B. LAPOIRE ; B. ANDREZ/D. GUILLEUX.

Mise à jour délibération RIFSEEP

L'organe délibérant,

Sur rapport de l'autorité territoriale,

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 l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
Vu l'arrêté du 19 mars 2015 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 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 du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
Vu l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
Vu l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
Vu l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
Vu l'arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps relevant du ministre de l'Intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des assistants de service social des administrations de l'Etat rattachés au ministre de l'Intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu l'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu l'arrêté du 22 décembre 2015 portant application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

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 la circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique territoriale

Vu l'avis du Comité Technique en date du 6 novembre 2018 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du R.I.F.S.E.E.P. aux agents de la collectivité de Valdahon,

Vu la délibération en date du 15 novembre 2018 mettant en place le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

Vu la délibération en date du 16 janvier 2025 actualisant les montants de référence de l'IFSE,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 2 décembre 2025,

Considérant que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale, en application du principe de parité ;

Considérant qu'il se compose de deux parties :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire,
- le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir,

Considérant que dans ce cadre, la collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- prendre en compte le positionnement hiérarchique des agents, au regard de l'organigramme
- reconnaître les spécificités de certains postes ;
- susciter l'engagement des collaborateurs ;

Considérant qu'il convient d'élargir les bénéficiaires du RIFSEEP,

Considérant qu'il y a lieu d'actualiser les modalités de maintien du RIFSEEP afin d'ajouter des types de congé,

Considérant qu'il y a lieu d'inclure la possibilité de cumuler le RIFSEEP avec l'indemnité de maniement de fonds comme indiqué par arrêté du 21 janvier 2025,

Considérant qu'il y a lieu de regrouper l'ensemble des délibérations dans une seule délibération et de désormais, tenir compte de cette délibération,

Au vu de ce qui précède et après avoir délibéré, le conseil Municipal approuve les modifications apportées.

I. MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

Article 1. – Le principe de l'IFSE :

L'IFSE constitue la partie principale du RIFSEEP. Elle a pour objet de valoriser l'exercice des fonctions. Cette indemnité repose, d'une part, sur la nature des fonctions exercées par les agents, et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise par les agents dans l'exercice de leurs fonctions.

Article 2. – Les bénéficiaires de l'IFSE :

Les bénéficiaires de l'IFSE sont :

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

Article 3. – La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima de l'IFSE :

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

- 1- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, et notamment :
 - le niveau hiérarchique

- le nombre de collaborateurs (encadrés directement)
- le type de collaborateurs encadrés
- le niveau d'encadrement
- le niveau de responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)
- le niveau d'influence sur les résultats collectifs
- la délégation de signature

2- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, et notamment :

- la connaissance requise
- la technicité / niveau de difficulté
- le champ d'application
- les diplômes requis
- les certifications requises
- l'autonomie
- l'influence/motivation d'autrui
- la rareté de l'expertise

3- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel, et notamment :

- les relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)
- le contact avec publics difficiles
- l'impact sur l'image de la collectivité
- le risque d'agression physique
- le risque d'agression verbale
- l'exposition aux risques de contagion(s)
- le risque de blessure
- l'itinérance/déplacements
- la variabilité des horaires
- l'horaires décalés
- les contraintes météorologiques
- le travail posté
- la liberté de pose congés
- l'obligation d'assister aux instances
- l'engagement de la responsabilité financière
- l'engagement de la responsabilité juridique
- la zone d'affectation
- l'actualisation des connaissances

A chaque groupe de fonctions correspondent les montants plafonds suivants :

Catégorie	Cadre d'emploi	Postes relevant du cadre d'emploi	Groupes de fonction d'affectation des postes	IFSE	
				PLAFONDS	Montant Annuel indiv. Maxi NON LOGE
FILIERE ADMINISTRATIVE					
A	Attaché	Directeur Général des Services	A1	16 250,00 €	
		Chef de service, poste à forte technicité	A2	14 375,00 €	
B	Rédacteur	Chef de service	B1	12 500,00 €	
		Poste à forte technicité (comptabilité, urbanismes, marchés...)	B2	11 250,00 €	
		Postes qui ne sont pas dans les groupes B1 et B2	B3	10 000,00 €	
C	Adjoint administratif	Encadrants de proximité, poste à technicité particulière	C1	9 375,00 €	
		Fonctions qui ne sont pas dans le groupe C1	C2	7 500,00 €	
FILIERE TECHNIQUE					
A	Ingénieur	Directeur Général de Services	A1	16 250,00 €	
		Chef de service, poste à forte technicité	A2	14 375,00 €	
B	Technicien	Chef de service	B1	12 500,00 €	
		Poste à forte technicité (expertise, coordination...)	B2	11 250,00 €	
		Postes qui ne sont pas dans les groupes B1 et B2	B3	10 000,00 €	
C	Agent de maîtrise	Encadrants de proximité, poste à technicité particulière	C1	9 375,00 €	
		Fonctions qui ne sont pas dans le groupe C1	C2	7 500,00 €	
	Adjoint technique	Encadrants de proximité, poste à technicité particulière	C1	9 375,00 €	
		Fonctions qui ne sont pas dans le groupe C1	C2	7 500,00 €	
FILIERE SOCIALE					
C	Agent territorial spécialisé des	ATSEM ayant des responsabilités particulières	C1	9 375,00 €	
		ATSEM sans responsabilités particulières	C2	7 500,00 €	

FILIERE CULTURELLE				
B	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Chef de service, poste à forte technicité	B1	12 500,00 €
		Fonctions qui ne sont pas dans le groupe B1	B2	10 000,00 €
C	Adjoint du patrimoine	Encadrants de proximité, poste à technicité particulière	C1	9 375,00 €
		Fonctions qui ne sont pas dans le groupe C1	C2	7 500,00 €

Les montants 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.

Article 4. – Modulations individuelles de l'IFSE :

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. est décidée par l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté individuel.

Au regard des fiches de poste, l'autorité territoriale procède au rattachement des agents à un groupe de fonctions au sein de chaque cadre d'emplois, en tenant compte des dispositions de la présente délibération.

Sur la base de ce rattachement, l'autorité territoriale attribue individuellement l'IFSE à chaque agent dans la limite du plafond individuel annuel maximum du groupe de fonctions retenu par l'organe délibérant.

Ce montant est déterminé en tenant compte de l'expérience professionnelle acquise par les agents, et attestée par :

- le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste ;
- la capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (diffusion de son savoir à autrui, force de proposition dans un nouveau cadre, ...) ;
- la connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, relation avec les élus, ...) ;
- l'approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, la montée en compétence (en fonction de l'expérience acquise avant l'affectation sur le poste actuel et/ou de l'expérience acquise depuis l'affectation sur le poste actuel) ;
- La capacité à exercer les activités de la fonction (conforme ou non aux attentes)
- la conduite de plusieurs projets ;
- le tutorat ;

L'ancienneté qui se matérialise par les avancements d'échelon ainsi que l'engagement et la manière de servir qui sont valorisés par le C.I.A. ne sont pas pris en compte au titre de l'expérience professionnelle.

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen au regard des critères ci-dessus, sans obligation de revalorisation

1. en cas de changement de fonctions,
2. au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent et notamment dans les hypothèses suivantes :
3. en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Article 5. – Les modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE :

Les modalités de maintien de l'IFSE durant certaines situations de congés et périodes sont fixées comme suit :

Type de congé	Sort de l'IFSE
<ul style="list-style-type: none"> - service à temps partiel pour raison thérapeutique - période de préparation au reclassement - congé d'invalidité temporaire imputable au service - congé annuel - congé de maladie ordinaire - congé de maternité - congé de naissance - congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption - congé d'adoption - congé de paternité et d'accueil de l'enfant 	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement
<ul style="list-style-type: none"> - congé de longue maladie - congé de grave maladie 	Suspension
- congé de longue durée	Suspension

Article 6. – Périodicité de versement de l'IFSE :

A l'instar de la Fonction Publique d'État, l'IFSE est versée selon un rythme mensuel.

Article 7 – Clause de revalorisation de l'IFSE :

Seule une délibération du Conseil Municipal prise après avis du comité social territorial pourra revaloriser les montants maxima (plafonds) de l'IFSE.

II. MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Article 1. – Le principe du CIA :

Le CIA est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.



Article 2. – Les bénéficiaires du CIA :

Les bénéficiaires du CIA sont :

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

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

Chaque cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions selon les mêmes modalités que pour l'IFSE.

A chaque groupe de fonctions correspondent les montants plafonds suivants :

Catégorie	Cadre d'emploi	Postes relevant du cadre d'emploi	Groupes de fonction d'affectation des postes	CIA
				PLAFONDS Montant Annuel indiv. Maxi NON LOGE
FILIERE ADMINISTRATIVE				
A	Attaché	Directeur Général des Services	A1	500 €
		Chef de service, poste à forte technicité	A2	500 €
B	Rédacteur	Chef de service	B1	500 €
		Poste à forte technicité (comptabilité, urbanismes, marchés...)	B2	500 €
		Postes qui ne sont pas dans les groupes B1 et B2	B3	500 €
C	Adjoint administratif	Encadrants de proximité, poste à technicité particulière	C1	500 €
		Fonctions qui ne sont pas dans le groupe C1	C2	500 €
FILIERE TECHNIQUE				
A	Ingénieur	Directeur Général de Services	A1	500 €
		Chef de service, poste à forte technicité	A2	500 €
B	Technicien	Chef de service	B1	500 €
		Poste à forte technicité (expertise, coordination...)	B2	500 €
		Postes qui ne sont pas dans les groupes B1 et B2	B3	500 €
C	Agent de maîtrise	Encadrants de proximité, poste à technicité particulière	C1	500 €
		Fonctions qui ne sont pas dans le groupe C1	C2	500 €
	Adjoint technique	Encadrants de proximité, poste à technicité particulière	C1	500 €
		Fonctions qui ne sont pas dans le groupe C1	C2	500 €
FILIERE SOCIALE				
C	Agent territorial spécialisé des écoles maternelles	ATSEM ayant des responsabilités particulières	C1	500 €
		ATSEM sans responsabilités particulières	C2	500 €
FILIERE CULTURELLE				
B	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Chef de service, poste à forte technicité	B1	500 €
		Fonctions qui ne sont pas dans le groupe B1	B2	500 €
C	Adjoint du patrimoine	Encadrants de proximité, poste à technicité particulière	C1	500 €
		Fonctions qui ne sont pas dans le groupe C1	C2	500 €

Les montants 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.

Article 4. – Modulations individuelles du CIA :

L'attribution individuelle du CIA est décidée par l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté individuel.

Sur la base du rattachement à un groupe de fonctions permettant l'attribution de l'IFSE, l'autorité territoriale attribue individuellement un montant au titre du CIA à chaque agent compris entre 0 et 100% du plafond individuel annuel maximum retenu par l'organe délibérant.

Ce coefficient sera déterminé annuellement à partir de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents attestés par :

- Critères liés à l'efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs :
 - ✓ Ponctualité, assiduité

- ✓ Organisation du travail
- ✓ Prise d'initiative et responsabilité
- ✓ Réalisation des objectifs
- ✓ Souci d'efficacité et de qualité du travail
- ✓ Investissement et participation dans la fonction
- Critères liés aux compétences techniques et professionnelles :
 - ✓ Mise en œuvre des spécificités du métier
 - ✓ Respect des directives et des procédures
 - ✓ Adaptation au changement
 - ✓ Entretien et développement des compétences
- Critères liés aux qualités relationnelles :
 - ✓ Sens de la communication
 - ✓ Présentation et attitude
 - ✓ Réserve et discréption professionnelles
 - ✓ Positionnement à l'égard de la hiérarchie
 - ✓ Coopération avec les collègues
 - ✓ Relation avec le public, les usagers

Le montant individuel versé au titre du CIA ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Article 5. – Les modalités de maintien ou de suppression du CIA :

Les modalités de maintien du CIA durant certaines situations de congés et périodes sont fixées comme suit :

Type de congé	Sort du CIA
<ul style="list-style-type: none"> - service à temps partiel pour raison thérapeutique - période de préparation au reclassement - congé d'invalidité temporaire imputable au service - congé annuel - congé de maladie ordinaire - congé de maternité - congé de naissance - congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption - congé d'adoption - congé de paternité et d'accueil de l'enfant 	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement
<ul style="list-style-type: none"> - congé de longue maladie - congé de grave maladie 	Suspension
- congé de longue durée	Suspension

Article 6. – Périodicité de versement du CIA :

A l'instar de la Fonction Publique d'État, le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement selon un rythme annuel, basé sur les résultats de l'entretien d'évaluation de l'année N-1.

Article 7. – Clause de revalorisation du CIA :

Seule une délibération du Conseil Municipal prise après avis du comité social territorial pourra revaloriser les montants maxima (plafonds) du CIA.

III. DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Article 1. – Cumul :

L'IFSE et le CIA sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le RIFSEEP ne pourra se cumuler avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP).

L'IFSE est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement)
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ..)
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...) (délibération n°07-125 du 6 décembre 2007 et 08-158 du 25 septembre 2008),
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction (délibération n°05-55 du 16 décembre 2005)
- indemnité de maniements de fonds

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} janvier 2026.

Rapport adopté à l'unanimité :

Pour : 23

Contre : 0

Abstention : 0



Pour extrait conforme,
Le Maire,
Sylvie LE HIR