



**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL DE LA COMMUNE DE ROCBARON**

**Procès-verbal
CONSEIL MUNICIPAL DU 29 septembre 2025**

Nombre de Membres :

En exercice 29

Présents 22

Votants 28

Date de la convocation : 19/09/2025

L'AN DEUX MIL VINGT CINQ LE VINGT NEUF SEPTEMBRE à NEUF HEURES TRENTE

Le Conseil Municipal de ROCBARON, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans la Salle du Conseil Municipal, sous la présidence de Monsieur Jean-Claude **FELIX**, Maire.

Etaient Présent(e)s : Jean-Luc LAUMAILLER, Cécile LAYOLO, Gilles AGARD, Laëtitia ZUBER, Michel PERRAUD, Andrée SACCOMANNI, Julien COTAN, Sandra IANNETTI, Boris AYASSE, Michel ROUDEN, Virginie BARTOLI, Isabelle MOUTON, Véronique BRIDON, Isabelle FILOMENO, Christophe GENIEYS, Marie-Chantal ROBERT, Olivier ROSNOBLET, Jessica HOET, Isabelle ROL, Richard SCHULZE, Marie LHOTELLIER

Absent(e)s représenté(e)s : Virginie PIOLI représentée par Cécile LAYOLO, Josselin BERTELLE représenté par Jean-Luc LAUMAILLER, Frédéric M'BATI représenté par Gilles AGARD, Christophe BERNIER représenté par A SACCOMANNI, Jacques SILVESTRE représenté par Isabelle ROL.

Absent(e)s excusé(e)s: Robert ALBERGUCCI

Secrétaire : Olivier ROSNOBLET

Le secrétaire de séance acte : 6 procurations, 22 présents. Le quorum est atteint.

01 – Approbation du procès-verbal de la séance du Conseil Municipal du 21/07/2025

Rapporteur JC FELIX

POUR : 28

CONTRE : 0

ABSTENTION : 0

02 – Convention communes limitrophes CCFF

Rapporteur JC FELIX

VU la convention tripartite signée le 09 juin 2023 entre Monsieur le Préfet du Var, les Associations des Maires du Var et l'Association Départementale des Réserves Communales de Sécurité Civile et des Comités Communaux Feux de Forêts du Var,

VU la délibération du 13/12/2004 créant la Réserve Communale de Sécurité Civile (RCSC). Le Comité Communal Feux de Forêt (CCFF) constituant la cellule « Feux de Forêts » de la dite RCSC de ROCBARON,

CONSIDERANT :

La nécessité d'établir une convention entre deux communes limitrophes, relative à l'accès et l'intervention des bénévoles RCSC-CCFF sur des territoires limitrophes pour assurer au mieux la protection de la forêt contre l'incendie.

Monsieur Le Maire expose que les réserves communales de sécurité civile (RCSC) et les comités communaux feux de forêts (CCFF) ont pour mission d'apporter leurs concours aux communes dont ils relèvent en matière d'information et de sensibilisation du public, de débroussaillage, de surveillance et alerte, et d'assistance et secours contre les incendies de forêts en appui de l'action des sapeurs-pompiers.

Par délibération en date du 13/12/2004, la Commune a créé la Réserve Communale de Sécurité Civile, dans laquelle le Comité Communal Feux de Forêts constitue la cellule « Feux de forêts ».

Dans le cadre de la prévention et de la Défense de la Forêt Contre les Incendies (DFCI), les bénévoles des RCSC-CCFF sont amenés à se déplacer sur le territoire des communes limitrophes.

La compétence des RCSC-CCFF étant réglementairement limitée au territoire de la commune qui l'a créé, il est apparu nécessaire d'autoriser et d'organiser par une convention, les déplacements et interventions des bénévoles des RCSC-CCFF sur les communes limitrophes.

Il est demandé au Conseil municipal d'approuver le modèle de convention tel que joint en annexe, avec les communes limitrophes permettant l'intervention des comités communaux des feux de forêts des communes concernées sur le territoire des communes limitrophes, et d'autoriser Monsieur le Maire à signer ladite convention.

Convention en annexe 1.

POUR : 28

CONTRE : 0

ABSTENTION : 0

I ROL : Est-il prévu de signer des conventions avec d'autres communes ?

G AGARD : Oui, cette convention concerne Cuers, mais nous envisageons également d'en établir avec d'autres communes, comme Forcalqueiret, par exemple.

03 – Servitude de passage et d'aménagement piste DFCI

Mandat pour l'établissement d'une servitude de passage et d'aménagement destinée à assurer la pérennité de la piste dédiée à la Défense de la Forêt contre l'Incendie (DFCI) identifiée « T88-Limbaud »

CONSIDERANT que la Communauté d'Agglomération de la Provence Verte est compétente en matière de Forêt dont notamment la lutte contre les incendies ;

CONSIDERANT que, dans ce cadre, la Communauté d'Agglomération de la Provence Verte assure la mise en œuvre et le suivi des Plans Intercommunaux de Débroussaillage et d'Aménagement Forestiers (PIDAF) sur son territoire (PIDAF du Pays Brignolais et PIDAF Provence Verte Ouest) ;

CONSIDERANT qu'afin d'assurer la continuité dans la lutte contre les incendies de forêt, et pour répondre aux dispositions du PIDAF, il est nécessaire de maintenir en condition opérationnelle les ouvrages pour la Défense des Forêts Contre l'Incendie (DFCI) sur le territoire de la Provence Verte ;

CONSIDERANT que la piste identifiée « T88-Limbaud » figure dans le PIDAF *du Pays Brignolais* ;

CONSIDERANT qu'à cette fin, une servitude de passage et d'aménagement au titre de l'article L134-2 du Code forestier doit être demandée auprès de Monsieur le Préfet et établie au profit de la Communauté d'Agglomération pour l'ouvrage DFCI identifié « T88-Limbaud », et situé sur la commune de Rocbaron ;

CONSIDERANT que cette servitude a pour but « d'assurer la continuité et la pérennité des voies de défense des bois et forêts contre l'incendie ainsi que l'établissement et l'entretien des équipements de protection et de

surveillance des bois et forêts » dans les conditions définies par le Code forestier, et notamment les articles L134-2 et 134-3 ;

CONSIDERANT les obligations issues de la loi n° 2023-580 du 10 juillet 2023 et de son article 40 fixant une date limite pour la mise en œuvre de l'article L134-2 du Code forestier « pour les voies de défense des bois et forêts contre les incendies et n'ayant pas fait l'objet d'une servitude de passage et d'aménagement », en l'occurrence le 1^{er} janvier 2028 ;

CONSIDERANT qu'en conséquence, il convient de donner mandat à la Communauté d'Agglomération de la Provence Verte pour établir et déposer le dossier technique correspondant, et en assurer le suivi avec les services de l'Etat ;

CONSIDERANT que la procédure fera l'objet d'un arrêté préfectoral portant établissement de la servitude ;

Il est demandé au Conseil municipal :

- d'approuver la mise en œuvre de la procédure d'établissement d'une servitude de passage et d'aménagement, au titre de l'article L.134-2 du Code forestier, pour la piste identifiée « T88-Limbaud ».
- d'autoriser Monsieur le Maire à donner mandat à la Communauté d'Agglomération de la Provence Verte pour établir, déposer et suivre la demande d'établissement d'une servitude de passage et d'aménagement, auprès du Préfet, pour la piste identifiée « T88-Limbaud », et pour prendre toutes les dispositions nécessaires au déroulement de la procédure.

POUR : 28

CONTRE : 0

ABSTENTION : 0

04 – Subvention association « Amicale des Sapeurs-Pompiers de Garéoult »

Rapporteur JL LAUMAILLER

L'Amicale des Sapeurs-Pompiers de Garéoult dont son siège social est domicilié au 4 impasse Emile Zola à Garéoult a sollicité auprès de la commune de ROCBARON une subvention dans le cadre du Cross Départemental des Sapeurs-Pompiers du Var du 15 novembre 2025.

Au vu de la demande, et compte tenu de la nature du projet qui présente un réel intérêt entrant dans les actions que la commune peut légalement aider il est demandé au Conseil Municipal :

- d'accorder à l'association " Amicale des Sapeurs-Pompiers de Garéoult" une subvention de 300€
- d'autoriser Monsieur le Maire à signer toutes pièces nécessaires.

POUR : 28

CONTRE : 0

ABSTENTION : 0

05 – Don à l'association « Merci Nico »

Rapporteur JL LAUMAILLER

Dans le cadre des Nocturnes organisées par l'association LOA Events au domaine de la Verrerie, une soirée caritative au profit de l'association « Merci Nico » a rassemblé habitants, commerçants, partenaires et bénévoles.

Grâce à cette mobilisation, des fonds ont été récoltés au profit de l'association Merci Nico. Une partie des dons est destinée à soutenir Licio dans l'acquisition d'une coque adaptée pour la voiture.

L'association « Merci Nico » agit pour un rugby plus sûr, en mémoire de Nicolas, 15 ans, décédé après un choc en match.

L'objectif de l'association « Merci Nico » est de faire de la prévention auprès des jeunes sportifs, de leurs parents et de leurs éducateurs, tous sports confondus.

Considérant l'intérêt général des actions menées par l'association, Il est demandé au Conseil Municipal :

- d'accorder à l'association " Merci Nico" un don de 300€
- d'autoriser Monsieur le Maire à signer toutes pièces nécessaires.

POUR : 28

CONTRE : 0

ABSTENTION : 0

06 – Convention de partenariat pour la rétrocession des fonds collectés de la Pink and Run

Dans le cadre d'Octobre Rose, mois dédié à la sensibilisation au dépistage du cancer du sein, la Commune de Rocbaron organise le 4 octobre 2025 une manifestation familiale et solidaire intitulée "Pink & Run".

Afin de faciliter la gestion des inscriptions et des dons, une convention a été établie avec la société SPORTIPS, spécialisée dans l'organisation de la gestion des inscriptions en ligne.

Les participants s'inscrivent via la plateforme SPORTIPS, moyennant une participation financière fixée à :

- 8,50 € pour les adultes, dont 0.50 € de frais de dossier lié à l'organisation de la course
- 5,50 € pour les mineurs, dont 0.50 € de frais de dossier lié à l'organisation de la course

Les participants auront également la possibilité d'effectuer des dons libres,
Conformément à l'engagement de la commune :

L'intégralité des dons collectés sera reversée à « La ligue contre le cancer » œuvrant exclusivement pour la recherche contre le cancer.

La société SPORTIPS procédera au reversement des dons à la Commune de Rocbaron, laquelle s'engage à transférer la totalité de cette somme à « La ligue contre le cancer ».

Monsieur le Maire invite le Conseil Municipal à :

Autoriser la signature de la convention de collaboration entre la société SPORTIPS et la commune de Rocbaron

Dire que la recette correspondante sera imputée au compte 7063 Chapitre 70

Dire que la dépense sera imputée aux crédits alloués au budget 2025, chapitre 65 compte 65748

Convention en annexe 2.

POUR : 28

CONTRE : 0

ABSTENTION : 0

07 – Autorisation de signature de la convention entre la Commune et la Fondation Apprentis d'Auteuil

Rapporteur Cécile LAYOLO

Dans le cadre des actions du BIJ, la commune met la salle de réunion du haut, à disposition des Apprentis d'Auteuil (Intervenant commune Jérôme CARLE...), pour une durée de 4 mois.

Cette action par le biais du dispositif « Le bus des possibles » a pour objectif :

- Remettre à niveau en compétences de base des jeunes de la commune et les accompagner vers un projet professionnel concret et réaliste

- Mettre en place, avec ces jeunes des initiatives citoyennes valorisantes et engageantes à la fois pour les jeunes et pour la commune
- Orienter d'autres personnes (tous âges confondus) vers des partenaires, selon les besoins (accès aux soins, à la formation, logement, mobilité etc.)

À destination des jeunes de la commune, sur les horaires d'ouverture du BIJ.

Il est demandé au Conseil Municipal de bien vouloir autoriser Monsieur le Maire à signer lesdites conventions.

Convention en annexe 3

POUR : 28

CONTRE : 0

ABSTENTION : 0

08 – Modification du tableau des effectifs

Rapporteur J BERTELLE

Modification du tableau des effectifs communaux

Pièce annexe : tableau des effectifs communaux.

Monsieur le Maire rappelle au Conseil Municipal :

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment ses articles L2313-1, R2313-3, R2313-8,

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment son article L313-1,

Vu le décret n°91-298 du 20 mars 1991 modifié portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet,

Vu les décrets portant statuts particuliers des cadres d'emplois et organisant les grades s'y rapportant, pris en application de l'article 4 de la loi n°84-53 susvisée,

Il appartient donc au Conseil Municipal de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet, nécessaire au fonctionnement des services.

Considérant les tableaux des emplois à temps complet et à temps non complet adoptés par le Conseil Municipal le 26 mai 2025 ;

Considérant les emplois libres, créés ou pourvus depuis la séance du 26 mai 2025 ;

Je vous propose de créer un emploi destinés pour répondre à un besoin permanent du service « finances » et afin de permettre le recrutement d'un responsable finances, je vous propose de créer :

Monsieur le Maire invite les membres du Conseil Municipal à se prononcer sur :

La création de :

- 1 poste d'attaché à temps complet
- 1 poste de rédacteur principal de 1^{ère} classe à temps complet

Tableau en annexe 4

POUR : 28

CONTRE : 0

ABSTENTION : 0

I ROL : il y a une erreur sur les dates dans le tableau des effectifs donné en annexe.

JC FELIX : cette erreur matérielle sera corrigée.

09 – Modification du RIFSEEP

Rapporteur J BERTELLE

Refonte du RIFSEEP

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique notamment ses articles L 712-1 et L712-2, L 713-1, L714-1 à L714-13 et L822-3 ;

Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;

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

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 modifié 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 modifié 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 modifié relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu le décret n°2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat,

Vu l'arrêté NOR : RDFF1519795A du 27 août 2015 modifié pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 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 les arrêtés permettant l'application du RIFSEEP aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, conformément aux tableaux d'équivalence entre les corps de l'Etat et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale figurant aux annexes 1 et 2 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 susvisé,

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 dans la fonction publique territoriale ;

Vu la délibération n°2022-074 de l'assemblée délibérante du 12 décembre 2022 portant réactualisation du régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise Engagement Professionnel Indemnité, en insérant le cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux et techniciens territoriaux,

Vu le tableau des effectifs,

Vu [l'article 189 de la loi n°2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025](#) réduit l'indemnisation des fonctionnaires en congé de maladie ordinaire (CMO) de 100% à 90% du traitement durant les 3 premiers mois.

Vu le décret n°2025-197 du 27 février 2025 relatif aux règles de rémunération de certains agents publics placés en congé de maladie ordinaire ou en congé de maladie,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 12/09/2025

Considérant qu'il convient d'instaurer au sein de la commune conformément au principe de parité tel que prévu par les articles L714-4 et suivants du code général de la fonction publique, 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,

Propose au Conseil MUNICIPAL d'adopter les dispositions suivantes :

Dans le cadre de la refonte du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) engagée en 2024, la Commune de ROCBARON a réuni les représentants syndicaux le 11 juillet 2025 afin de présenter les grandes orientations de la réforme envisagée et d'échanger sur les critères proposés pour l'attribution des composantes du RIFSEEP.

Par ailleurs, lors de chaque réunion du comité social territorial (CST), les membres étaient informés de l'avancée des travaux.

Des d'objectifs ont été définis conjointement avec les membres du CST pour faire évoluer le régime indemnitaire :

- Instaurer un système lisible et transparent,
- Prendre en compte les responsabilités liées aux postes occupés,
- Faire du RIFSEEP un réel outil managérial permettant de valoriser l'investissement des agents

PREAMBULE

L'application effective est subordonnée à l'adoption d'une délibération dont la date d'effet ne peut être antérieure à sa transmission au contrôle de légalité et à sa publication.

1^{ère} partie : Dispositions générales

1. Bénéficiaires :

☒ Titulaires

☒ Stagiaires

☒ Contractuels de droit public (en CDD ou CDI) ayant travaillé quatre mois dans l'année civile, ou bénéficiant d'un contrat de travail d'au moins quatre mois

2. Modalités d'attribution individuelle :

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

3. Les 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 (P.F.R.)
- 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 préfetures (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'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, heures complémentaires, astreintes, indemnité horaire de dimanche et jours fériés, indemnité horaire de nuit...),
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel
- La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE)
- L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes

2^{ème} partie : Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

1. Les modalités de versement de l'IFSE :

☒ Mensuellement ☐ Autre : _____

CONDITIONS DE VERSEMENT

La période de référence du régime indemnitaire est fixée du 1^{er} janvier au 31 décembre. En cas d'entrée ou de sortie en cours d'année, elle est attribuée au prorata temporis.

Elle est calculée au prorata du temps de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps non complet.

Pour les agents à temps partiel, la base de calcul est celle applicable au traitement.

En cas de changement en cours de période de référence du temps de travail, la modification du régime indemnitaire de l'agent prendra effet à la date de modification du temps de travail.

CONDITIONS DE REEXAMEN :

Le montant annuel de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise fait l'objet d'un réexamen :

1 – En cas de changement de fonctions

2 – Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;

3 - En cas de

changement de grade à la suite d'une promotion, ou la réussite à un concours

MODULATION DE L'IFSE DU FAIT DES ABSENCES :

L'IFSE suivra le sort du traitement en cas de :

- Congé de maladie ordinaire (CMO) et sera suspendue à partir du 8^{ème} jour à raison 1/30^{ème} par jour d'absence. Le décompte du nombre de jours d'absence s'opère sur une année civile ;
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)
- Période de Préparation au Reclassement (PPR)
- Absence pour grève,
- Absences irrégulières, service non fait,
- Mesures particulières telles que : exclusion ou suspension de fonctions,
- Maintien en surnombre,
- Disponibilité d'office,
- Congé proche aidant.

L'IFSE sera modulée en fonction de la quotité de temps de travail en cas :

- Temps partiel thérapeutique.

L'IFSE continuera à être perçu intégralement en cas de :

- Congé annuel,
- Récupération de temps de travail
- Compte épargne temps
- Congé de maternité y compris pendant les périodes d'état pathologique,
- Congé de paternité,
- Congé d'accueil de l'enfant
- Congé d'adoption,
- CITIS

- Autorisations spéciales d'absence
- Formations, stages professionnels ou tout acte dans le cadre professionnel extérieur au lieu de travail habituel

L'IFSE cessera d'être versé en cas de :

- Congé de grave maladie (lorsqu'une période de CMO est reconsidérée rétroactivement en CGM, l'agent conserve l'IFSE maintenue au titre du CMO)
- Congé de longue maladie (lorsqu'une période de CMO est reconsidérée rétroactivement en CLM, l'agent conserve l'IFSE maintenue au titre du CMO)
- Congé de longue durée (lorsqu'une période de CLM ou de CGM est reconsidérée rétroactivement en CLD, l'agent conserve l'IFSE maintenue au titre du CLM ou du CGM initialement accordé)

2. Les critères retenus pour coter les postes

La définition d'une part du régime indemnitaire liée à la fonction exercée implique une classification exhaustive de chaque poste de la collectivité.

Pour ce faire, la Commune de Rocbaron a décliné des indicateurs par critères objectifs permettant de déterminer le niveau de responsabilité et d'expertise requis :

Indicateur du critère n°1 : Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :

- Encadrement : Agents directement sous sa responsabilité (0 à 100 points),
- Niveau hiérarchique : Positionnement dans l'organigramme (0 à 400 points),
- Ampleur du champ d'action : nombres de missions, valeurs, etc. (20 à 160 points),

Indicateur du critère n°2 : Technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :

- Niveau de technicité / difficulté : exécution, interprétations, arbitrages et décisions (20 à 80 points),
- Connaissance requise (10 à 40 points),
- Engagement de la responsabilité : Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...), délégation de signature (0 à 200 points)

Indicateur du critère n°3 : sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :

- Confidentialité (10 à 100 points)
- Contraintes (horaires, poste, risque) (0 à 60 points),
- Impact sur l'image de la collectivité (10 à 100 points)

La Commune de Rocbaron a ensuite utilisé deux outils complémentaires, à savoir l'organigramme validé en CST et les fiches de poste. Ce travail a permis, d'une part de mesurer le niveau de responsabilité de chaque poste au sein de chaque service et, d'autre part, de comparer la hiérarchisation des postes de manière transversale.

Les postes ainsi analysés, ont enfin été répartis dans différents groupes de fonction. Ces derniers doivent regrouper, par catégorie hiérarchique (A, B, C), les postes dont le degré d'exigence est similaire, quels que soit le grade et la filière des agents.

3. Les groupes de fonction et fourchettes indemnitaires

L'article 2 du décret du 20 mai 2014 pose le principe d'une reconnaissance indemnitaire axée sur l'appartenance à un groupe de fonctions. Pour chaque catégorie d'emplois est déterminé un nombre limité de groupes de fonctions formellement déconnecté du grade.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 devant être réservé aux postes dont le niveau de responsabilité est le plus important.

Les montants individuels susceptibles d'être alloués aux agents au titre de l'IFSE sont donc encadrés par des fourchettes indemnitaires propres à chaque groupe de fonction, comprenant un socle minimal et un niveau maximal.

Il est précisé que les montants indiqués ci-dessous sont annuels, bruts et pour un temps complet.

GROUPES DE FONCTIONS PAR CADRE D'EMPLOIS	EMPLOIS	MONTANTS ANNUELS DANS LA COLLECTIVITE		PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
		MONTANTS MINIMA ANNUELS	MONTANTS MAXIMA ANNUELS	
		En euros (plancher)	En euros (plafonds)	
CATEGORIE A				
	Attachés			
A1	Directeur général des services	2 500.00	30 000.00	36 210.00
A2	Responsable de service ou de direction	1 750.00	20 000.00	32 130.00
A3	Chargés de mission, fonction de coordination ou de pilotage	1 750.00	18 000.00	25 500.00
	Ingénieurs			

A1	Directeur des services techniques	1 750.00	21 000.00	36 000.00
A2	Responsable de service ou de direction	1 750.00	20 000.00	31 450.00
CATEGORIE B				
	Rédacteurs			
B1	Responsable d'une Direction	1 550.00	15 500.00	17 480.00
B2	Responsable d'un service, ou poste de coordination	1 350.00	14 500.00	16 015.00
B3	Gestionnaire	1 350.00	13 000.00	14 650.00
	Techniciens			
B1	Responsable d'une direction	1 550.00	16 500.00	19 660.00
B2	Responsable d'un service	1 350.00	15 000.00	18 580.00
B3	Adjoint au DST	1 350.00	14 000.00	17 500.00
CATEGORIE C				
	Agents de Maîtrise			
C1	Chef d'équipe ou encadrement de proximité	1 350.00	11 340.00	11 340.00
C2	Gestionnaire	1 350.00	10 800.00	10 800.00
	Adjoints Techniques			
C1	Chef d'équipe ou encadrement de proximité	1 350.00	10 000.00	11 340.00
C2	Agent des services techniques et polyvalent	1 350.00	9 000.00	10 800.00
C3	Agent des écoles maternelles ayant une fonction de référent(e)	1 350.00	8 000.00	10 800.00
C4	Agent des écoles maternelles	1 350.00	7 500.00	10 800.00
	Agents spécialisés des Ecoles Maternelles			

C1	ATSEM ayant une fonction de référent(e)	1 350.00	9 000.00	11 340.00
C2	Agent des écoles maternelles	1 350.00	8 500.00	10 800.00
	Adjoints du Patrimoine			
C1	Responsable d'un service	1 350.00	10 000.00	11 340.00
C2	Gestionnaire	1 350.00	9 000.00	10 800.00
C3	Agent d'exécution – agent d'accueil	1 350.00	8 000.00	10 800.00
	Adjoints Administratifs			
C1	Responsable d'un service	1 350.00	10 000.00	11 340.00
C2	Gestionnaire	1 350.00	9 000.00	10 800.00
C3	Agent d'exécution – agent d'accueil	1 350.00	8 000.00	10 800.00

4. La part fonctions -sujétions particulières

Au-delà de la démarche de cotation des postes qui a permis de constituer des groupes homogènes en fonction des niveaux de responsabilité et d'expertise, il apparaît important de différencier au sein d'un même groupe de fonctions, les postes qui présentent des particularités liées au poste de travail pour les reconnaître et majorer ainsi le montant de l'IFSE.

Ces particularités ont été définies comme suit :

- Assistant de prévention (+150,00€),
- Participation aux instances représentatives (majoration de l'IFSE de base de 5%),
- Pénibilité physique au quotidien liée à des contraintes physiques (port de charge, vibration) ou à un environnement physique (contraintes météorologique, bruit) (majoration de l'IFSE de base de 5 à 10%),
- Rareté de l'expertise et politique de la ville (+0.00 à 500,00€)
- Décalage grade-fonction (majoration de l'IFSE de base de 10%)

6. L'expérience professionnelle

Ainsi qu'il a été précisé, le montant de l'IFSE contient deux parties. La première est liée à l'appartenance à un groupe de fonctions avec un niveau de responsabilité sensiblement comparable, auquel sont ajoutées les

contraintes particulières du poste (IFSE minimale du poste). La seconde repose sur la reconnaissance de l'expérience professionnelle de l'agent.

En ce qui concerne ce dernier point, le décret n'apporte pas de précision sur les modalités de prise en compte de ce critère individuel, qui se réfère à l'agent et non plus aux fonctions.

La circulaire indique que l'expérience professionnelle repose notamment sur :

- L'élargissement des compétences
- L'approfondissement des savoirs
- La consolidation des connaissances pratiques

L'expérience professionnelle se distingue de l'ancienneté qui se matérialise par des avancements d'échelon. Elle doit également être différenciée de la manière de servir de l'agent qui relève du Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

Chaque collectivité est libre de déterminer les critères d'appréciation dans le cadre de l'article 3 du décret 2014-513.

Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

- Mise à disposition de l'expérience professionnelle au poste (10 à 140 points),
- Diplôme (10 à 60 points).

Les critères sont cumulables entre eux et sont attribués dans la limite des plafonds applicables aux groupes de fonction correspondants sans pouvoir dépasser les montants applicables à l'État.

2ème partie : Complément individuel annuel

Part facultative et variable

1. Bénéficiaires :

☒ Fonctionnaires titulaires ☒ Stagiaires

☒ Contractuels : Pour les contrats à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité et pour remplacement d'un agent dont la durée dépasse un mois.

2. Les modalités de versement du CIA :

☐ Annuellement ☒ Autre : En deux fractions

La part liée à la manière sera versée en deux fois et revu en fonction des résultats obtenus avant chaque versement :

- Sur la paie de novembre
- Sur la paie de juin

3. Répartition :

Les critères de modulation du C.I.A sont en référence à l'entretien professionnel :

☒ OUI

☐ NON

Attribution individuelle aux agents des cadres d'emplois suivants du complément indemnitaire annuel : C.I.A.

Le coefficient de prime appliqué au montant de base peut varier de 0 à 100 %.

Ce coefficient sera déterminé à partir des résultats de l'ensemble des indicateurs de la manière de servir de l'agent et de son engagement professionnel, spécifiés dans la grille du compte rendu d'entretien professionnel. Le C.I.A. est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Catégorie statutaire	Groupes	Cadre d'emplois	Fonctions définies dans la collectivité	Critères de modulation du C.I.A.	Montants annuels dans la collectivité		PLAFONDS indicatifs réglementaires
					Montant minimal	Montant maximal	
A	G1	Attaché	Directeur Général des Services	Engagement professionnel et manière de servir. Déterminé par l'entretien professionnel	0 €	6 390 €	6 390 €
	G2	Attaché	Responsable d'une ou de plusieurs directions ou pôles		0 €	5 670 €	5 670 €
		Ingénieur			0 €	5 670 €	5 670 €

Catégorie statutaire	Groupes	Cadre d'emplois	Fonctions définies dans la collectivité	Critères de modulation du C.I.A.	Montants annuels dans la collectivité		PLAFONDS indicatifs réglementaires
					Montant minimal	Montant maximal	
B	G1	Rédacteur	Responsable d'une ou de plusieurs directions ou pôles	<i>Engagement professionnel et manière de servir. Déterminé par l'entretien professionnel</i>	0 €	2 380 €	2 380 €
		Animateur			0 €	2 380 €	2 380 €
		Technicien			0 €	2 380 €	2 380 €

	G2	Rédacteur	Responsable de pôle (peu de subordonnés) et encadrement de proximité		0 €	2 185 €	2 185 €
		Animateur			0 €	2 185 €	2 185 €
		Technicien			0 €	2 185 €	2 185 €
	G3	Rédacteur	Gestionnaire de pôle. Coordination de missions et d'activités		0 €	1 995 €	1 995 €
		Animateur			0 €	1 995 €	1 995 €
		Technicien			0 €	1 995 €	1 995 €

Catégorie statutaire	Groupes	Cadre d'emplois	Fonctions définies dans la collectivité	Critères de modulation du C.I.A.	Montants annuels dans la collectivité		PLAFONDS indicatifs réglementaires
					Montant minimal	Montant maximal	
C	G1	Adjoint d'animation	Gestionnaire de pôle. Coordination de missions et d'activités	<i>Engagement professionnel et manière de servir. Déterminé au cours de l'entretien professionnel</i>	0 €	1 260 €	1 260 €
		Adjoints administratifs	Responsable de pôle(s) ; encadrement opérationnel avec qualifications particulières		0 €	1 260 €	1 260 €
		Adjoints techniques	Coordinateur d'équipes		0 €	1 260 €	1 260 €

		Agent de Maîtrise	Coordinateur d'équipes		0 €	1 260 €	1 260 €
		ATSEM	Référent des ATSEM. Mission de coordination. Tuteur des emplois d'avenir ou autre. Pôle scolaire.		0 €	1 260 €	1 260 €
		Adjoints du patrimoine	Responsable de pôle(s) ; encadrement opérationnel avec qualifications particulières		0€	1 260 €	1 260 €
	G2	Adjoints administratifs	Traitement de dossiers techniques. Compétences techniques ou particulières		0 €	1 200 €	1 200 €
		Adjoints techniques	Responsable de pôle avec des compétences techniques particulières ; Référent pôle entretien ; Compétences techniques ou particulières		0 €	1 200 €	1 200 €
		Agent de Maîtrise	Responsable d'équipe, compétences techniques ou particulières		0 €	1 200 €	1 200 €
		ATSEM	Missions d'exécution au contact des enfants. Pôle scolaire		0 €	1 200 €	1 200 €
		Adjoints du patrimoine	Missions d'exécution et d'accueil	<i>Engagement professionnel et manière de servir. Déterminé par l'entretien professionnel</i>	0€	1 200 €	1 200 €

G3	Adjoint d'animation	Missions en relation avec les usagers : Cellule roulage.	<i>Engagement professionnel et manière de servir. Déterminé par l'entretien professionnel</i>	0 €	1 200 €	1 200 €
	Adjoint administratifs	Missions d'exécution au contact du public.		0 €	1 200 €	1 200 €
	Adjoint techniques	Missions d'exécution relatives à des tâches techniques		0 €	1 200 €	1 200 €
	ATSEM	Missions d'exécution au contact des enfants. Pôle scolaire		0 €	1 200 €	1 200 €

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.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal à l'unanimité des membres présents et représentés décide d'adopter la refonte du RIFSEEP telle que présentée.

POUR : 28

CONTRE : 0

ABSTENTION : 0

I ROL : est-ce que le régime indemnitaire (IFSE) est maintenu pendant un congé pour maladie ordinaire.
A.L VOISIN : depuis le 1er mars 2025, les agents publics sont indemnisés à hauteur de 90 % de leur rémunération pour les trois premiers mois d'un congé maladie ordinaire. Cela concerne aussi le RIFSEEP.

10 – Mise en place de l'ISFE

Rapporteur J BERTELLE

Réactualisation de l'Indemnité Spécial de Fonction et d'Engagement (ISFE)

Vu le Code général de la fonction publique, notamment ses articles L. 714-4 à L. 714-13,

Vu le décret n° 2024-614 du 26 juin 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres,

Vu l'avis du comité social territorial en date du 12 septembre 2025 ;

Le Maire informe l'assemblée :

Les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des directeurs de police municipale, chefs de service de police municipale, agents de police municipale et gardes champêtres peuvent, depuis le 29 juin 2024, bénéficier d'une indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE). Dans chaque collectivité et établissement public, l'octroi de cette indemnité est subordonné à une délibération, après avis du CST.

Pour rappel, ces agents bénéficient d'un régime indemnitaire spécifique et ne relèvent ainsi pas du RIFSEEP. Ils peuvent, à défaut, bénéficier d'une indemnité d'administration et de technicité (IAT) ainsi que l'indemnité spéciale mensuelle de fonction (ISMF). Ces deux indemnités étant abrogées au 1er janvier 2025, il convient de délibérer afin d'instaurer l'ISFE, qui se substituera au régime indemnitaire jusqu'alors en vigueur dans la collectivité. Les délibérations relatives à l'IAT et l'ISMF seront dès lors abrogées.

Il appartient à l'organe délibérant, conformément aux dispositions légales énoncées ci-dessus, de déterminer par délibération, les modalités d'instauration de l'ISFE.

Le Maire propose à l'assemblée :

Le Maire propose, d'instaurer **l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement** dans la commune de Rocbaron.

Cette indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) est constituée d'une part fixe et d'une part variable.

Cette ISFE est exclusive de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir à l'exception :

- des indemnités horaires pour travaux supplémentaires attribuées dans les conditions fixées par le [décret du 14 janvier 2002](#),
- des primes et indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le [décret du 12 juillet 2001](#).

L'organe délibérant détermine pour cette indemnité spéciale de fonction et d'engagement :

- le taux individuel de la part fixe,
- des critères pour l'attribution de la part variable,
- le plafond de la part variable.

ARTICLE 1 : BÉNÉFICIAIRES

Les bénéficiaires de cette indemnité spéciale de fonction et d'engagement sont les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois :

- Agents de police municipale ;

L'indemnité pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires.

ARTICLE 2 : PART FIXE

La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est déterminée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel fixé dans la limite des taux suivants :

- Agents de police municipale : 30 %

ARTICLE 3 : PART VARIABLE

Son montant tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents, appréciés selon des critères définis par l'organe délibérant. Le montant maximum de cette part est le suivant :

- Agents de police municipale : 5 000 € ;

De fixer les critères d'évaluation de la manière suivante :

- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs,
- les compétences professionnelles et techniques,
- la qualité d'exécution,
- les qualités relationnelles,
- la capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

ARTICLE 4 : MODALITÉS D'ATTRIBUTION

Le Maire fixera les attributions individuelles par arrêté.

Le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts respectera les principes définis ci-dessus.

ARTICLE 5 : PÉRIODICITÉ DU VERSEMENT

La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est versée mensuellement. Le montant de la part fixe évoluera selon le traitement soumis à retenue des agents concernés.

La part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est, quant à elle, versée mensuellement dans la limite de 50% du plafond défini à l'article 3 de cette délibération. Elle pourra être complétée d'un versement annuel sans que la somme des versements dépasse ce même plafond.

ARTICLE 5 : MODALITÉS DE RETENUE OU DE SUPPRESSION DE LA PART FIXE POUR ABSENCE

La part fixe est maintenue pendant :

- Les congés annuels, RTT, repos compensateurs ;
- Les congés bonifiés ;
- Les congés pris au titre du Compte Epargne Temps (CET) ;
- L'absence liée à une action de formation professionnelle ;
- Le congé pour formation syndicale ;
- La décharge de service pour exercer un mandat syndical ;
- Les congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- Les congés pour invalidité temporaire imputable au service ;
- L'autorisation spéciale d'absence ;
- La période de préparation au reclassement – PPR

La part fixe est suspendue pendant :

- Les congés de longue maladie (CLM) et de longue durée (CLD) pour les fonctionnaires ;
- Les congés de grave maladie (CGM) pour agents relevant du régime général (IRCANTEC) ;
- Le congé parental ;
- Le congé de proche aidant ;
- Le congé de solidarité familiale ;
- La disponibilité ;
- Le congé de formation professionnelle ;
- La suspension ;
- L'exclusion temporaire de fonctions ;
- Les faits de grève, au prorata du nombre d'heures d'absences de l'agent en cas de jour incomplet.
- Absences irrégulières, service non fait,
- Maintien en surnombre

Afin de lutter contre l'absentéisme court mais répété et la durée des arrêts pour maladie ordinaire,

- les primes seront supprimées au prorata de la durée d'absence à compter du 8ème jour d'arrêt pour maladie ordinaire en cumul sur l'année civile

- le régime indemnitaire suivra le sort du traitement pour les 7 premiers jours d'absence,
- Réduction de 1/30ème par jour d'absence à compter du 8ème jour.

En cas de service à temps partiel pour raison thérapeutique, l'ISFE est :

- proratisée en fonction de la quotité de temps de travail à temps partiel

ARTICLE 6 : CUMUL

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement se substitue aux primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, telles que l'indemnité d'administration et de technicité et l'indemnité spéciale mensuelle de fonction.

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est en revanche cumulable avec les indemnités horaires pour travaux supplémentaires attribuées dans les conditions fixées par le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 et les primes et indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail, tel que défini par le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001.

ARTICLE 7 : DISPOSITIF DE SAUVEGARDE

Lors de la première application des dispositions relatives à cette indemnité, si le montant de la part variable est inférieur à celui perçu par l'agent au titre du régime indemnitaire antérieur, à l'exclusion de tout versement à caractère exceptionnel, l'agent peut conserver le montant précédemment perçu, à titre individuel et au titre de la part variable, au-delà des 50% mentionnés à l'article 4. Le montant conservé ne pourra toutefois pas dépasser la limite du plafond fixé par l'organe délibérant.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré :

DECIDE :

- D'abroger la délibération n° du 2024-083
- D'adopter la proposition du Maire,
- D'inscrire au budget les crédits correspondants.
- que les dispositions ci-dessus évolueront automatiquement au regard de la réglementation en vigueur.
- D'autoriser l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre de ces deux parts dans le respect des principes définis ci-dessus ;
- D'autoriser l'autorité territoriale à signer tout autre acte y afférent ;
- De charger l'autorité territoriale de veiller à la bonne exécution de cette délibération, qui prend effet à partir du 01 octobre 2025.

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal, à l'unanimité des membres présents et représentés décide d'instaurer L'ISFE telle que présentée.

POUR : 28

CONTRE : 0

ABSTENTION : 0

11 – Convention avec le Centre de Gestion du Var pour l'ACFI

Rapporteur J BERTELLE

Conventionnement avec le Centre de Gestion du Var concernant la mission d'inspection dans le domaine de la prévention des risques professionnels 2026/2028

Vu le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié, relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale,
Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 12 septembre 2025,

Le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié, relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale et notamment son article 5, impose aux collectivités la désignation d'un agent chargé d'assurer une fonction d'inspection (A.C.F.I.) dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité au travail.

Ce texte permet ainsi aux collectivités de nommer cet ACFI en interne ou par l'intermédiaire d'une convention avec le Centre de Gestion.

L'agent chargé d'assurer une Fonction d'Inspection aura notamment pour rôle de contrôler les conditions d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité et de proposer à l'autorité territoriale toute mesure qui lui paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels.

Pour mener à bien cette mission, Monsieur le Maire propose d'adhérer à la convention du Centre de Gestion du Var qui court du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2028 et qui ouvre le droit, sur cette période, à minimum une journée d'intervention, assorties d'autant de visites que nécessaires pour mettre en place la politique de prévention des risques professionnels au sein de la Commune de ROCBARON.

Les coûts de cette prestation est fixé selon l'effectif de la Collectivité, soit pour notre Collectivité à un montant de 500 euros/ an.

Il est demandé au Conseil Municipal de bien vouloir autoriser Monsieur le Maire à signer la convention annexée.

POUR : 28
CONTRE : 0
ABSTENTION : 0

Compte rendu des décisions prises par le Maire en vertu de l'article L. 2122-22 du C.G.C.T.

RECAPITULATIF du 09/07/2025 au 19/09/2025			
RECAPITULATIF DES ENGAGEMENTS ET DECISIONS PRISES PAR LE MAIRE EN VERTU DE L'ARTICLE L.2122-22 DU C.G.C.T.			
Date	Objet du contrat ou du marché ou arrêté municipal	Montant	Observations
16/07/2025	Requalification de la Rd81 Solde DGD Marché	17 215.08	
21/07/2025	Acquisition de 2 Contenaires pour agrandissement Ferme Maraichère	4 740.00	
25/07/2025	Fourniture et pose d'un grillage pour agrandissement Ferme Maraichère	15 577.20	
19/08/2025	Agrandissement Ferme Maraichère	22 200.00	
19/08/2025	Réfection sanitaires extérieurs Groupe Scolaire	5 520.00	
25/08/2025	RD81 Bornes incendies	4 680.00	
27/08/2025	Reprises et réparations sols souples Ecole Maternelle	13 000.00	
27/08/2025	Fourniture et pose nouvelle porte accès bergerie	1 152.84	
27/08/2025	Remplacement diverses portes Groupe Scolaire	8 461.20	
03/09/2025	Achat climatisation Salle de boxe	7 711.20	

Questions orales :

J HOET : Pour l'achat de la climatisation de la salle de boxe qui a fournit et posé les climatisations ? Il est noté dans les décisions du maire achat pour 7711€ et pose pour 11000€ ?

JC FELIX : En effet, c'est une erreur. Il s'agit de deux climatisations comprenant fourniture et pose. L'entreprise qui a fournit et posé est CLIMAT-Génie climatique.

J HOET : Combien mesure la salle de boxe ?

C GENIEYS : Elle mesure un peu plus de 200m2.

J HOET : J'ai appris le départ de la chevière, cherchez-vous un remplaçant ?

JC FELIX : Oui en effet, on a confié la mission de chercher des candidats à la chambre d'agriculture en privilégiant un duo/couple car le travail est conséquent.

La séance est levée à 10h03.

Fonction	Qualité	Nom et prénom	Signatures
Maire	Monsieur	FELIX Jean-Claude	
Premier adjoint	Monsieur	LAUMAILLER Jean-Luc	
Deuxième adjoint	Madame	LAYOLO Cécile	
Troisième adjoint	Monsieur	AGARD Gilles	
Quatrième adjoint	Madame	ZUBER Laëtitia	
Cinquième adjoint	Monsieur	PERRAUD Michel	
Sixième adjoint	Madame	SACCOMANNI Andrée	
Septième adjoint	Monsieur	COTAN Julien	
Huitième adjoint	Madame	PIOLI Virginie	Représentée par Cécile LAYOLO
Conseiller municipal avec délégation	Monsieur	BERTELLE Josselin	Représenté par JL LAUMAILLER
Conseiller municipal avec délégation	Madame	IANNETTI Sandra	
Conseiller municipal avec délégation	Monsieur	AYASSE Boris	
Conseiller municipal avec délégation	Monsieur	M'BATI Frédéric	Représenté par G AGARD
Conseiller municipal avec délégation	Monsieur	ROUDEN Michel	
Conseiller municipal	Madame	BARTOLI Virginie	
Conseiller municipal	Madame	MOUTON Isabelle	
Conseiller municipal	Madame	BRIDON Véronique	
Conseiller municipal	Madame	FILOMENO Isabelle	
Conseiller municipal	Monsieur	GENIEYS Christophe	
Conseiller municipal	Madame	ROBERT Marie-Chantal	
Conseiller municipal	Monsieur	ROSNOBLET Olivier	
Conseiller municipal	Madame	BERNIER Christophe	Représenté par A SACCOMANNI
Conseiller municipal	Madame	HOET Jessica	
Conseiller municipal	Madame	BERTANI Corinne	
Conseiller municipal	Monsieur	SILVESTRE Jacques	Représenté par I ROL

Conseiller municipal	Madame	ROL Isabelle	
Conseiller municipal	Monsieur	ALBERGUCCI Robert	Absent excusé
Conseiller municipal	Monsieur	SCHULZE Richard	Représenté par JC FELIX
Conseiller municipal	Madame	Marie LHOTELLIER	