

REGISTRE DES DELIBERATIONS

DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du : 06 juillet 2017

Compte-rendu affiché le : 13 juillet 2017

Date de convocation du Conseil Municipal : 28 juin 2017

Nombre des Conseillers Municipaux en exercice au jour de la séance : 33

Président : Michel RANTONNET, Maire

Secrétaire Elue : Georgette BARBET

MEMBRES PRÉSENTS À LA SÉANCE : M RANTONNET, MME PETIT, M LAVERLOCHERE, M GOURRIER, MME QUIBLIER, M CALABRE, MME BARBIER, M DASSONVILLE, M GOTTELAND, M BONNEMAN, MME REY, M DE PARISOT DE BERNECOURT, M SADOT, MME PRUNARET M TREMBLEAU, MME POULARD, M GUILLON, MME BARBET, MME SANTOS-MALSCH, MME ELLENBERGER, M LAMBERT, MME FAÏ, M KRETZSCHMAR, M GUIBERT, M RIVIER

MEMBRES REPRÉSENTÉS : MME SALEMBIER-MICHEL, MME JAUFFRET, M ROUX, MME D'HONNEUR, MME RODAMEL, MME JAMBON, MME DUMONT,

MEMBRE ABSENT : M CORTIAL,

OBJET : MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Nombre de présents : 25

Nombre de pouvoir : 7

Nombre de votants : 32

Nombre de pour : 32

Nombre de contre : 0

Nombre d'abstention : 0

**MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES
FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE
L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

Délibération n°2017-07-17

Rapporteur : Maurice GOTTELAND

Le conseil municipal
Sur proposition du Maire,

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'arrête du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrête ministériel du 20 mai 2014 pris pour application au corps des adjoints administratifs des administrations de l'état des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrête ministériel du 19 mars 2015 pris pour application au corps des secrétaires administratifs des administrations de l'état des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrête ministériel du 28 avril 2015 pris pour l'application au corps des adjoints techniques des administrations de l'état des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrête ministériel du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administrations de l'état des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrête ministériel du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrête ministériel du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrête du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté du 27 août 2015 fixant les primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP,

Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en oeuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 27 juin 2017,

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014, **instaure un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel**. Il va simplifier et harmoniser le paysage indemnitaire et à vocation à remplacer les diverses primes existantes, tout grade confondu, hormis la filière de la police municipale.

Ce dispositif vise à moderniser de manière substantielle le régime jusqu'alors en vigueur car l'exercice des fonctions et la récompense de l'investissement personnel sont désormais largement à prendre en compte parallèlement au grade détenu.

C'est dans ce contexte réglementaire que la commune de Francheville doit définir la politique indemnitaire qu'elle souhaite mettre en oeuvre et ce conformément aux objectifs de la municipalité, à ses ressources et à son organisation.

Au regard de l'enjeu majeur que représente cette réforme, il a été nécessaire de constituer des groupes de travail qui ont permis d'associer des acteurs de la collectivité et représentant du personnel. Ces groupes de travail ont été pilotés par l'Adjoint délégué aux Ressources Humaines et la Direction Générale.

La présente délibération résulte donc d'un processus de concertation et d'un dialogue social constructif qui a permis d'aboutir à un projet qui incarne les ambitions de la politique indemnitaire de la municipalité. Il s'agit de valoriser le travail, le mérite et le présentéisme.

I- **Rappel du cadre juridique**

Le RIFSEEP s'inscrit dans la logique des réformes récentes qui sont marquées par le passage d'une logique de grade à une logique de fonction avec deux composantes qui sont la fonction occupée et la manière de l'occuper.

Par conséquent, le nouveau régime indemnitaire est constitué de deux parties :

- **l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise** (I.F.S.E.) liée à la fonction de l'agent et son expérience professionnelle
- **le complément indemnitaire annuel** (C.I.A.) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

1- **L'IFSE et la répartition des postes**

L'IFSE étant liée aux fonctions occupées par l'agent, il convient que chaque poste soit réparti au sein de groupes de fonctions par cadre d'emploi (A, B, C) selon des critères explicités par la circulaire :

Critère 1 : Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception

Critère 2 : Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

Critère 3 : Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Il appartient ensuite à l'autorité territoriale de fixer les groupes de fonctions et de retenir les montants maximaux annuels.

2- **L'IFSE et la prise en compte de l'expérience professionnelle**

L'IFSE peut être modulée en fonction de l'expérience professionnelle. Il s'agit de reconnaître l'élargissement des compétences, l'approfondissement du savoir et des pratiques assimilées sur le poste.

3- **Le CIA**

L'article 4 du décret relatif au RIFSEEP prévoit également la possibilité de verser un complément indemnitaire annuel, en complément de la part liée au niveau de responsabilité et d'expertise, afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent apprécié à l'occasion de l'évaluation annuelle.

Comme pour les autres volets de ce nouveau régime indemnitaire, les critères de versement sont laissés à la libre appréciation des collectivités territoriales. Le décret précise néanmoins que l'entretien professionnel est le support d'appréciation de la valeur professionnelle.

II-Les modalités d'application du RIFSEEP à Francheville

S'agissant d'un élément facultatif dans le système de rémunération des agents territoriaux, la commune de Francheville souhaite faire du régime indemnitaire un véritable outil de management. Il vise avant tout à reconnaître et valoriser les responsabilités, les compétences et sert également à favoriser l'investissement individuel de manière transparente et équitable. L'enjeu de ce nouveau dispositif est de trouver un juste équilibre entre l'incitation individuelle à progresser en reconnaissant notamment les particularités du poste et la mise en place d'une politique indemnitaire simple et lisible.

A- Mise en place de l'IFSE liée aux fonctions et à l'expérience professionnelle

1- Définition des bénéficiaires

Les bénéficiaires de la collectivité seront :

- les fonctionnaires et stagiaires à temps complet
- les fonctionnaires et stagiaires à temps non complet et à temps partiel et ce, au prorata de leur temps de travail.
- les agents contractuels ayant plus de 6 mois de présence continue dans la collectivité et justifiant d'un temps de travail supérieur à 50 % d'un équivalent temps plein et ce, au prorata de leur temps de travail.

Les agents de droit privé ne sont donc pas concernés par les dispositions de la présente délibération.

2- Définition des cadres d'emplois concernés

A ce jour, le RIFSEEP n'est pas applicable à tous les cadres d'emplois, les arrêtés ministériels n'étant pas tous parus.

Les cadres d'emploi concernés par le RIFSEEP sont :

- **Filière administrative** : les attachés, rédacteurs, adjoints administratifs
- **Filière animation** : animateurs et Adjoint d'animation
- **Filière sociale** : Conseillers sociaux éducatifs, Assistants sociaux éducatifs et Agents sociaux, ATSEM
- **Filière sportive** : Educateurs territoriaux des APS, Opérateurs territoriaux des APS
- **Filière technique** : Agents de maîtrise, Adjointes techniques
- **Filière culturelle** : Adjointes du patrimoine

Pour les autres cadres d'emploi, et dans l'attente de la parution des décrets et l'adoption des délibérations les concernant, il est entendu qu'ils continuent de percevoir les primes instituées antérieurement par la collectivité.

3-La méthode de classification des postes et groupes de fonctions de la collectivité et les montants plafonds par groupe de fonction

La définition du régime indemnitaire lié à la fonction exercée implique une classification exhaustive de chaque poste de la commune. Pour ce faire, la commune de Francheville a opté pour une classification des postes liés à l'organigramme des services qui identifie la chaîne hiérarchique en s'appuyant sur les critères professionnels suivants :

- fonction d'encadrement, coordination de pilotage ou de conception
- positionnement dans l'organigramme
- Management stratégique ou transversal (gestion de projets)
- Niveau de pilotage des politiques (conception, coordination, instruction)

- technicité, expertise ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
 - Niveau de qualification requis
 - Temps d'adaptation requis pour satisfaire pleinement toutes les dimensions du poste (1 mois, 6 mois, 1 ans..)
 - Diversité et complexité des missions (exécution simple ou interprétation, tâches répétitives ou analytiques..)

- sujétions particulières ou degrés d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
 - Degré d'exposition du poste du point de vu social, juridique, financier
 - Pénibilité Physique, Psychique
 - Rythme de travail

L'organigramme est joint en annexe de la délibération.

Le Maire propose ainsi de fixer les groupes de fonctions et de retenir les montants maximaux annuels suivants, en référence notamment aux montants plafonds prévus pour l'État en application de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Dans cette perspective, il est prévu de proposer à l'organe délibérant de déterminer les groupes maximaux de fonctions dans chaque cadre d'emplois selon la catégorie hiérarchique :

- 4 groupes de fonctions en catégorie A
- 3 groupes de fonctions en catégorie B
- 3 groupes de fonctions en catégorie C

Filière administrative

Cadre d'emploi	Groupes de Fonctions	Fonctions concernées	Montant minimal brut annuel	Montant maximal brut annuel
Attachés	A1	DGS ,	0€	36 210,00 €
	A2	Directeurs	0€	32 130,00 €
	A3	Directeur Adjoint, responsable de service	0€	25 500,00 €
	A4	Coordinateur de direction, chargé de mission	0€	20 400,00 €
Rédacteurs	B1	Directeur Adjoint, responsable de service	0€	17 480,00 €
	B2	Coordinateur de direction	0€	16 015,00 €
	B3	Responsable d'unité, Coordinateur de service, Poste d'instruction avec expertise	0€	14 650,00 €
	C1	Responsable de service	0€	11 340,00 €

Adjoint Administratif	C2	Responsable d'unité, Coordinateur de service, poste d'instruction avec expertise	0€	10 800,00 €
	C3	Agent d'exécution	0€	10 285,00 €

Filière technique

Cadre d'emploi	Groupes de Fonction	Fonctions concernées	Montant minimal brut annuel	Montant maximal brut annuel
Adjoint Technique Agent de Maitrise	C1	Responsable de service	0€	11 340,00 €
	C2	Responsable d'unité, Coordinateur de service, poste d'instruction avec expertise	0€	10 800,00 €
	C3	Agent d'exécution	0€	10 285,00 €

Filière animation

Cadre d'emploi	Groupes de Fonction	Fonctions concernées	Montant minimal brut annuel	Montant maximal brut annuel
Animateurs	B1	Directeur Adjoint, responsable de service	0€	17 480,00 €
	B2	Coordinateur de direction	0€	16 015,00 €
	B3	Responsable d'unité, Coordinateur de service, Poste d'instruction avec expertise	0€	14 650,00 €
Adjoint d'Animation	C1	Responsable de service	0€	11 340,00 €
	C2	Responsable d'unité, Coordinateur de service, poste d'instruction avec expertise	0€	10 800,00 €
	C3	Agent d'exécution	0€	10 285,00 €

Filière sportive

Cadres d'emplois	Groupes de fonctions	Fonctions concernées	Montant minimal brut annuel	Montant maximal brut annuel
Educateur des APS	B1	Directeur Adjoint, responsable de service	0€	17 480,00 €
	B2	Coordinateur de direction	0€	16 015,00 €
	B3	Responsable d'unité, Coordinateur de service, Poste d'instruction avec expertise	0€	14 650,00 €
Opérateur des APS	C1	Responsable de service	0€	11 340,00 €
	C2	Responsable d'unité, Coordinateur de service, poste d'instruction avec expertise	0€	10 800,00 €
	C3	Agent d'exécution	0€	10 285, 00 €

Filière culturelle

Cadres d'emplois	Groupes de fonctions	Fonctions concernées	Montant minimal brut annuel	Montant maximal brut annuel
Adjoints du Patrimoine	C1	Responsable de service	0€	11 340,00 €
	C2	Responsable d'unité, Coordinateur de service, poste d'instruction avec expertise	0€	10 800,00 €
	C3	Agent d'exécution	0€	10 285, 00 €

Filière Sociale

cadres d'emplois	Groupes de fonctions	Fonctions concernées	Montant minimal brut annuel	Montant maximal brut annuel
Conseillers Sociaux Educatifs	A1	Directeurs	0€	19 480,00 €
	A2	Directeur Adjoint, responsable de service	0€	15 300,00 €
	A3	Coordinateur de direction, chargé de mission	0€	12 016,00 €
Assistants Sociaux Educatifs	B1	Directeur Adjoint, responsable de service	0€	11 970,00 €

	B2	Coordinateur de direction	0€	10 800,00 €
	B3	Responsable d'unité, Coordinateur de service, Poste d'instruction avec expertise	0€	10 560,00 €
Agents Sociaux-ATSEM	C1	Responsable de service	0€	11 340,00 €
	C2	Responsable d'unité, Coordinateur de service, poste d'instruction avec expertise	0€	10 800,00 €
	C3	Agent d'exécution	0€	10 285, 00 €

Pour les collaborateurs de cabinets, le décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 prévoit que le montant des indemnités ne peut en aucun cas être supérieur à 90 % du montant maximum du régime indemnitaire institué par l'assemblée délibérante de la collectivité.

4-Modalité et périodicité de versement

L'IFSE sera versée aux agents selon deux périodicités :

- un versement mensuel
- un versement annuel au mois de novembre

Le montant sera proratisé au temps de travail de l'agent.

5-Diminution de l'IFSE et maladie ordinaire

Les absences pour maladie ordinaire impacteront les montants de l'IFSE de la manière suivante :

Au 1^{er} jour d'arrêt, l'IFSE attribuée mensuellement sera diminuée à raison du 1/30^{ème} du salaire mensuel de l'agent dans la limite de son montant mensuel.

La même règle s'appliquera également pour l'IFSE attribuée annuellement.

6- Les cas de suspension de l'IFSE

Conformément au 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 :

- En cas de congé de maladie ordinaire, pour accident de service et de maladie professionnelle: l'IFSE suivra le sort du traitement.
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie, le versement de l'IFSE est suspendue.

7- Exclusivité de l'IFSE

L'IFSE est par principe, exclusive de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Par conséquent, les différentes primes et indemnités de la commune de Francheville ont vocation à disparaître.

En revanche, l'IFSE est cumulable par nature avec les dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacements), les sujétions ponctuelles liées à la durée du travail (heures sup, astreintes) ainsi que les indemnités liées à l'emploi fonctionnel.

8- Le réexamen du montant de l'I.F.S.E. :

Le montant de l'indemnité de fonction attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emplois
- en cas de changement de grade ou cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours
- au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent

B-Mise en place du complément indemnitaire annuel (C.I.A.) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir

1- Modalité et périodicité de versement

Le CIA sera versé annuellement au mois de décembre suite à la campagne des entretiens professionnels et sera attribué :

- En fonction de la réalisation des objectifs atteints et identifiées dans le support d'entretien professionnel.
- En fonction de l'investissement notable de l'agent qui s'appréciera à la lueur des critères suivants :
 - L'implication dans la mission de service public
 - La disponibilité
 - L'adaptabilité
 - La réactivité
 - La dynamique de travail dans un collectif

Dans le cadre de l'entretien professionnel le manager pourra ainsi objectiver cet investissement significatif à l'aide des critères exposés ci-dessus. Le directeur effectuera ensuite la synthèse de l'évaluation de l'agent pour lequel il souhaite voir verser un montant individuel.

Afin de garantir une équité de traitement dans les situations, il conviendra de mettre en place un comité de rémunération composée du Maire, de l'élu Adjoint aux ressources humaines, de la Direction Générale et la Direction des ressources humaines. Ce comité examinera chaque année les propositions de chacun des directeurs.

Le versement de ce montant sera annuel et non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

2-Définition des bénéficiaires

Les bénéficiaires de la collectivité seront :

- les fonctionnaires et stagiaires à temps complet
- les fonctionnaires et stagiaires à temps non complet et à temps partiel et ce, au prorata de leur temps de travail.
- les agents contractuels ayant plus de 6 mois de présence continue dans la collectivité et justifiant d'un temps de travail supérieur à 50 % d'un équivalent temps plein et ce, au prorata de leur temps de travail.

Les agents de droit privé ne sont donc pas concernés par les dispositions de la présente délibération.

3- Exclusivité et limite du CIA

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Le cumul des deux parts (IFSE+CIA) ne pourra excéder les plafonds applicables aux agents de l'Etat.

Les plafonds annuels du complément indemnitaire seront fixés en référence notamment aux montants maximaux prévus pour l'Etat :

Filière Administrative

Cadres d'emplois	Groupes de fonctions	Fonctions concernées	Montant minimal brut annuel	Montant maximal brut annuel
Attachés	A1	DGS ,	0 €	6 390,00 €
	A2	Directeurs	0 €	5 670,00 €
	A3	Directeur Adjoint, responsable de service	0 €	4 500,00 €
	A4	Coordinateur de direction, chargé de mission	0 €	3 600,00 €
Rédacteurs	B1	Directeur Adjoint, responsable de service	0 €	2 380,00 €
	B2	Coordinateur de direction	0 €	2 185,00 €
	B3	Responsable d'unité, Coordinateur de service, Poste d'instruction avec expertise	0 €	1 995,00 €
Adjoint Administratif	C1	Directeur Adjoint, responsable de service	0 €	1 260, 00 €

	C2	Coordinateur de direction	0 €	1 200, 00€
	C3	Responsable d'unité, Coordinateur de service, Poste d'instruction avec expertise		

Filière technique

Cadre d'emplois	Groupes de Fonctions	Fonctions concernées	Montant minimal brut annuel	Montant maximal brut annuel
Adjoint Technique Agent de Maitrise	C1	Responsable de service	0€	1 260, 00 €
	C2	Responsable d'unité, Coordinateur de service, poste d'instruction avec expertise	0€	1 200,00 €
	C3	Agent d'exécution	0€	

Filière animation

Cadres d'emplois	Groupes de fonctions	Fonctions concernées	Montant minimal brut annuel	Montant maximal brut annuel
Animateurs	B1	Directeur Adjoint, responsable de service	0€	2 380, 00 €
	B2	Coordinateur de direction	0€	2 185, 00 €
	B3	Responsable d'unité, Coordinateur de service, Poste d'instruction avec expertise	0€	1 995,00 €
Adjoint d'Animation	C1	Responsable de service	0€	1 260,00 €
	C2	Responsable d'unité, Coordinateur de service, poste d'instruction avec expertise	0€	1 200, 00€
	C3	Agent d'exécution		

Filière sportive

Cadres d'emplois	Groupes de fonctions	Fonctions concernées	Montant minimal brut annuel	Montant maximal brut annuel
Educateur des APS	B1	Directeur Adjoint, responsable de service	0€	2 380,00 €
	B2	Coordinateur de direction	0€	2 185,00 €
	B3	Responsable d'unité, Coordinateur de service, Poste d'instruction avec expertise	0€	1 995,00 €
Opérateur des APS	C1	Responsable de service	0€	1 260,00 €
	C2	Responsable d'unité, Coordinateur de service, poste d'instruction avec expertise	0€	1 200,00 €
	C3	Agent d'exécution		

Filière culturelle

Cadres d'emplois	Groupes de fonctions	Fonctions concernées	Montant minimal brut annuel	Montant maximal brut annuel
Adjoints du Patrimoine	C1	Responsable de service	0€	1 260,00 €
	C2	Responsable d'unité, Coordinateur de service, poste d'instruction avec expertise	0€	1 200,00 €
	C3	Agent d'exécution		

Filière sociale

cadres d'emplois	Groupes de fonctions	Fonctions concernées	Montant minimal brut annuel	Montant maximal brut annuel
Conseillers Sociaux Educatifs	A1	Directeurs	0€	3 440,00 €
	A2	Directeur Adjoint, responsable de service	0€	2 700,00 €
	A3	Coordinateur de direction, chargé de mission	0€	
Assistants Sociaux Educatifs	B1	Directeur Adjoint, responsable de service	0€	1 630,00 €
	B2	Coordinateur de direction	0€	

	B3	Responsable d'unité, Coordinateur de service, Poste d'instruction avec expertise		1 440, 00 €
Agents sociaux ATSEM	C1	Responsable de service	0€	1 260, 00 €
	C2	Responsable d'unité, Coordinateur de service, poste d'instruction avec expertise	0€	1 200, 00 €
	C3	Agent d'exécution		

Le conseil municipal après avoir délibéré :

Approuve la modification du régime indemnitaire telle que présentée ci-dessus à compter du 01 janvier 2018

Annule et remplace l'ensemble des délibérations portant régime indemnitaire de la collectivité à compter du 1^{er} janvier 2018 et ce pour l'ensemble des bénéficiaires actuels du RIFSEEP dont le cadre d'emploi est visé dans la délibération

Précise que les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget au chapitre 012.

Précise que l'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I.A. décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

Précise qu'une délibération de même nature sera soumise au prochain conseil d'administration du CCAS, A L'UNANIMITÉ

**POUR EXTRAIT CERTIFIÉ CONFORME
FAIT A FRANCHEVILLE LE 06 JUILLET 2017**

**Michel RANTONNET
MAIRE DE FRANCHEVILLE**