

REPUBLIQUE FRANÇAISE

CONSEIL MUNICIPAL

Tauf Bois

DÉPARTEMENT DES VOSGES

Arrondissement d'Épinal

JEUDI 15 DECEMBRE 2016

MAIRIE
DE
POUXEUX

A 20 heures 30



Effectif légal :	19
En exercice	19
Présents à la séance	15
Absents	4
Votants	18

Le Conseil Municipal de la Commune de POUXEUX, régulièrement convoqué le 07 décembre 2016 s'est réuni le **jeudi 15 décembre 2016 à 20h30**, à la mairie de POUXEUX, sous la présidence de Monsieur Philippe LEROY, Maire.

M. Philippe PELTIER a été nommé secrétaire de séance.

MEMBRES DU CONSEIL MUNICIPAL	PRESENTS	EXCUSÉS	POUVOIR A	ABSENTS
1. M. LEROY Philippe, Maire	X			
2. M. LA VAULLÉE Henri, 1 ^{er} adjoint	X			
3. Mme BARTH Joëlle, 2 ^{ème} adjoint	X			
4. M. HENRY Alain, 3 ^{ème} adjoint	X			
5. Mme HANS Louvette, 4 ^{ème} adjoint	X			
6. Mme BRICARD Jacqueline, conseillère municipale	X			
7. M. PELTIER Philippe, conseiller municipal	X			
8. M. JEANPIERRE Eric, conseiller municipal	X			
9. M. REMY Daniel, conseiller municipal	X			
10. Mme CHARMY Florence, conseillère municipale		X		
11. Mme MEYER-BISCH Agnès, conseillère municipale		X	Louvette HANS	
12. M. GUILLEMINOT Christophe, conseiller municipal	X			
13. Mme COUVAL Karine, conseillère municipale		X	Jacqueline BRICARD	
14. Mme DEZ Amélie, conseillère municipale	X			
15. M. BICHOTTE Paulin, conseiller municipal	X			
16. M. THOMAS Jean-Louis, conseiller municipal	X			
17. Mme GREMILLET Edith, conseillère municipale	X			
18. M. SIBILLE Damien, conseiller municipal	X			
19. Mme VIVIER Aude, conseillère municipale		X	Damien SIBILLE	

La séance est levée à 21 heures.

L'ordre du jour était le suivant :

N° 2016/079 Institutions et Vie Politique – Fonctionnement des Assemblées – 05-02 -
Approbation du Conseil Municipal du 24 novembre 2016

N° 2016/080 Fonction Publique – Régime indemnitaire – 05-05
Mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

- N° 2016/081 Fonction Publique – Personnels titulaires et stagiaires de la Fonction Publique Territoriale – 04-04
Convention d'adhésion au service de médecine préventive du Centre de Gestion des Vosges
- N° 2016/082 Institutions et Vie Politique – Intercommunalité – 05-07
Syndicat Mixte pour l'Informatisation Intercommunale – Avis sur des demandes d'adhésion
- N° 2016/083 Finances locales – Tarifs des services publics – 07-01-02
Vente de bois de chauffage – Tarifs
- N° 2016/084 Fonction Publique – Personnels titulaires et stagiaires de la Fonction Publique Territoriale – 04-04 – Personnels contractuels – 04-02
Approbation du règlement de formation

Délibération n° 2016/079

Institutions et Vie Politique – Fonctionnement des Assemblées – 05-02 -
Approbation du Conseil Municipal du 24 novembre 2016

Le Conseil Municipal, après délibération, à l'unanimité

ADOpte le procès-verbal de la séance du 24 novembre 2016

Délibération n° 2016/080

Fonction Publique – Régime indemnitaire – 05-05

Mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

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 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu la circulaire NOR : 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 les arrêtés fixant les montants de référence pour les services de l'Etat

Vu l'avis du Comité Technique en date du 1^{er} décembre 2016

Vu le tableau des effectifs,

CONSIDERANT que conformément à l'article 2 du décret n° 91-875, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables à ces personnels.

Préambule : Un nouveau régime indemnitaire appelé Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) peut être institué afin de valoriser principalement l'exercice des fonctions via la création d'une indemnité principale (IFSE). A cela, peut s'ajouter un complément indemnitaire annuel (CIA) versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.
Ce nouveau régime indemnitaire se substitue aux régimes institués antérieurement.

Première partie : L'Indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise (IFSE)

Article 1 : IFSE :

L'IFSE est instituée selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat. L'IFSE est un outil indemnitaire qui a pour finalité de valoriser l'exercice des fonctions.

Ce principe de reconnaissance indemnitaire est axé sur l'appartenance à un groupe de fonctions. Il revient ainsi à l'autorité territoriale de définir les bénéficiaires et de répartir les postes au sein de groupes de fonctions.

Article 2 : Bénéficiaires

L'IFSE est attribuée :

- aux fonctionnaires stagiaires
- aux fonctionnaires titulaires
- aux agents contractuels de droit public comptant 1 an d'ancienneté

CADRES D'EMPLOIS CONCERNES

- Filière administrative :

- Tous les cadres d'emploi

- Filière sociale :

- ATSEM
- Agents sociaux territoriaux

-Filière animation :

- Tous les cadres d'emploi

Remarque : A ce jour, compte tenu de l'entrée en vigueur progressive du nouveau régime indemnitaire (les arrêtés interministériels fixant la liste des corps et emplois bénéficiant du RIFSEEP n'étant pas en totalité parus, les annexes des équivalences avec la FPT n'étant pas

toutes modifiées), la collectivité devra délibérer à nouveau à court terme afin de compléter la présente délibération et fixer les conditions d'attribution du RIFSEEP pour l'ensemble de son personnel (filières et cadres d'emplois manquants).

Article 3 : Détermination des groupes de fonctions et des critères

Pour chaque cadre d'emplois, il convient de définir des groupes de fonctions auxquels seront rattachés des montants indemnitaires maximum annuels.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants. La hiérarchie entre les groupes va transparaître via des plafonds distincts.

La circulaire ministérielle recommande de prévoir au plus :

- 4 groupes de fonctions pour les catégories A,
- 3 groupes de fonctions pour les catégories B,
- 2 groupes de fonctions pour les catégories C

En application du principe de libre administration, les collectivités territoriales peuvent définir elles-mêmes le nombre de groupes de fonctions par cadre d'emplois.

La répartition de fonctions au sein des groupes de fonctions est réalisée selon un schéma simple et lisible au regard des critères fonctionnels objectivés. Ils doivent permettre de cibler les niveaux de responsabilité.

Trois critères seront communs à tous les cadres d'emplois :

1. Encadrement, coordination, pilotage, conception

Ce critère fait référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement, de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou de conduite de projet.

2. Technicités, expertise, expérience ou qualifications nécessaires à l'exercice des fonctions

Il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine de référence de l'agent (maîtrise de compétences rares).

3. Sujétions particulières et degré d'exposition de certains postes au regard de son environnement professionnel

Contraintes particulières liées au poste (exposition physique, responsabilité prononcée, lieu d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions...)

La collectivité décide de prévoir :

- 1 groupe de fonctions pour la catégorie A
- 2 groupes de fonctions pour la catégorie C

La collectivité décide de répartir chaque emploi ou cadre d'emploi entre les différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

Catégorie A – Groupe 1 :

- Encadrement stratégique, coordination, pilotage et conception
- Expertise, responsabilité, technicité, expérience et qualification nécessaires à l'exercice des fonctions
- Maîtrise de logiciels métiers
- Connaissances particulières liées aux fonctions, niveau expertise
- Suivi de dossiers stratégiques
- Grande amplitude du champ d'actions
- Sujétions importantes : responsabilité prononcée
- Horaires irréguliers, grande flexibilité horaire

Catégorie C – Groupe 1 :

- Encadrement de proximité
- Responsabilité, technicité, expérience et qualification
- Habilitations réglementaires
- Maîtrise de logiciels métier
- Connaissances particulières liées aux fonctions, niveau intermédiaire
- Diversité des domaines de compétences
- Sujétions : responsabilité importante, exposition physique, flexibilité horaire, contraintes en terme de présence

Catégorie C – Groupe 2 :

- Pas d'encadrement
- Postes moins exigeants en terme de responsabilité et de technicité
- Pas de maîtrise nécessaire de logiciels métier
- Diversité limitée des domaines de compétence
- Postes moins exigeants en terme de contraintes horaires

La collectivité souhaite prendre en compte l'expérience professionnelle des agents et l'évolution des compétences, selon les critères suivants :

- Expériences professionnelles antérieures dans le privé et le public
- Nombre d'années d'expérience sur le poste
- Nombre d'années d'expérience dans le domaine d'activité
- Capacité de transmission des savoirs et des compétences
- Parcours de formations suivis
- Volonté de se former et de s'informer

Le tableau récapitulatif des groupes de fonctions déterminés par cadres d'emplois est joint à la présente délibération.

Article 4 : Fixation des montants maximum de l'IFSE

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds applicables aux fonctionnaires de l'Etat (arrêtés ministériels) et déterminés par l'assemblée délibérante. Le montant maximum de l'IFSE est indiqué dans le tableau récapitulatif des groupes de fonctions joint à la délibération.

Il est précisé que les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximum spécifiques.

Article 5 : Attribution individuelle

Conformément au décret n° 91-875, le Maire fixera librement par arrêté le montant individuel dans la limite des montants maximums prévus dans le tableau en annexe selon les critères d'attribution du groupe et ceux communs à tous les cadres d'emplois cités à l'article 3.

Article 6 : Réexamen de l'IFSE :

Est prévu règlementairement, un réexamen du montant de l'IFSE :

- En cas de changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions (afin d'encourager la prise de responsabilité) ;
- En cas de mobilité vers un poste relevant d'un même groupe de fonctions ;
- A minima tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- En cas de changement de grade suite à une promotion

Le réexamen n'implique pas l'obligation de revalorisation.

Le réexamen du montant de l'IFSE s'effectue au regard de l'expérience professionnelle acquise.

Article 7 : Périodicité de versement de l'I.F.S.E.

L'IFSE sera versé mensuellement.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Article 8 : Clause de revalorisation l'I.F.S.E.

Les montants maxima évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Deuxième partie : Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Article 9 : CIA

L'attribution du CIA repose sur **l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.**

Le compte rendu de l'entretien professionnel, et, en particulier, la grille d'évaluation de la **manière de servir**, constitue l'outil de base pour définir le montant du CIA.

Article 10 : BENEFICIAIRES

Le C.I.A. est attribué :

- aux fonctionnaires stagiaires
- aux fonctionnaires titulaires
- aux agents contractuels de droit public comptant 1 an d'ancienneté

CADRES D'EMPLOIS CONCERNES

(Sont concernées l'ensemble des filières sauf la police municipale et les sapeurs pompiers professionnels)

- Filière administrative :

- Tous les cadres d'emploi

- Filière sociale :

- ATSEM
- Agents sociaux

- Filière animation :

- Tous les cadres d'emploi

Article 11 : Détermination des groupes de fonctions et des critères

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds fixés dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat.

L'autorité territoriale se basera sur l'évaluation professionnelle annuelle des agents selon les critères définis et approuvés par le Comité Technique.

Critères pouvant être utilisés pour apprécier l'engagement et la manière de servir :

- Autonomie
- capacité d'encadrement
- disponibilité
- polyvalence
- initiative
- organisation
- responsabilité
- qualité du travail
- assiduité
- relationnel
- discipline

Article 12 : Fixation des montants maximum du C.I.A.

Chaque part du C.I.A. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds applicables aux fonctionnaires de l'Etat (arrêtés ministériels) et déterminés par l'assemblée délibérante. Le montant maximum du CIA est indiqué dans le tableau récapitulatif des groupes de fonctions joint à la délibération.

- Il est précisé que les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximum spécifiques.

Article 13 : Attribution individuelle

Conformément au décret n° 91-875, le Maire fixera librement par arrêté le montant individuel dans la limite des montants maximums prévus dans le tableau en annexe selon les critères d'attribution du groupe cités à l'article 11. Il est assujéti à l'engagement professionnel et à la manière de servir appréciés au regard de l'entretien professionnel.

Ce versement est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Article 14 : Périodicité de versement du C.I.A.

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel dont le montant sera déterminé à l'issue de l'entretien professionnel de fin d'année. Il sera proratisé en fonction du temps de travail.

Article 15 : Clause de revalorisation du C.I.A.

Les montants maxima évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Troisième partie : Dispositions communes

Article 16 : Cumul

L'I.F.S.E. et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra se cumuler avec :

- la prime de fonction et de résultats (PFR),
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),
- la prime de service et de rendement (P.S.R.),
- l'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- la prime de fonction informatique

L'I.F.S.E. est cumulable avec :

- les dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement),
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA, etc.)
- les avantages collectivement acquis (exemple 13^{ème} mois)
- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit,
- la prime d'encadrement éducatif de nuit,
- l'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale,
- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)
- L'indemnité d'astreinte et de permanence
- L'indemnité pour travail dominical régulier,
- L'indemnité horaire pour travail du dimanche et jour férié
- La NBI

Article 17 : Les modalités de maintien ou de suppression / Absentéisme

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 dans certaines situations de congés » :

- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, l'IFSE et le CIA seront maintenus intégralement
- En cas de congé de maladie ordinaire, pour accident de service et de maladie professionnelle, l'IFSE et le CIA suivront le sort du traitement
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'IFSE et du CIA seront suspendus

Article 18 : Montants maximum de l'IFSE et du CIA :

La loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires du 20/04/2016 a modifié l'article 88 de la loi 84-53 du 26/01/84 : «l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères sans que la somme des 2 parts (IFSE et CIA) dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat »

Le CIA a un caractère complémentaire, ainsi la part du CIA ne devrait pas excéder celle de l'IFSE. Le montant maximum des plafonds est indiqué dans le tableau récapitulatif des groupes de fonctions joint à la délibération.

Article 19 : CLAUSE DE SAUVEGARDE / MAINTIEN DU REGIME ANTERIEUR

En application de l'article 88 alinéa 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, l'autorité territoriale maintient, à titre individuel, le montant versé antérieurement au RIFSEEP, jusqu'à un éventuel changement de poste de l'agent, et jusqu'à l'éventuelle abrogation de cette disposition lors d'une délibération ultérieure.

Article 20 : Crédits budgétaires

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Article 21 : Date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} janvier 2017 (au plus tôt à la date de transmission au contrôle de légalité au regard du principe de non rétroactivité d'un acte réglementaire et de son caractère exécutoire dès lors qu'il a été procédé à la transmission de cet acte au représentant de l'Etat dans le département).

Le Conseil Municipal, après délibération, à l'unanimité

AUTORISE la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), selon les critères ci-dessus exposés, à compter du 1^{er} janvier 2017

RAPPORTE, à compter de la mise en œuvre du RIFSEEP, les délibérations suivantes :

- n° 2015/102 du 18 décembre 2015, partiellement, pour la partie relative aux cadres d'emplois des Adjoints d'animation et des Adjoints administratifs
- n° 2015/046 du 28 mai 2015
- n° 2014/055 du 22 mai 2014, pour le cadre d'emploi des ATSEM
- n° 2013/077 du 17 octobre 2013
- n° 2012/031 et 2012/032 du 15 mai 2012
- n° 2012/033 du 15 mai 2012, partiellement, pour le cadre d'emploi des ATSEM

DONNE pouvoir à Monsieur le Maire pour signer les arrêtés à intervenir.

Délibération n° 2016/081

Fonction Publique – Personnels titulaires et stagiaires de la Fonction Publique Territoriale 04-04

Convention d'adhésion au service de médecine préventive du Centre de Gestion des Vosges

Le Centre de Gestion des Vosges a décidé de fusionner le service de Médecine Préventive, le service de Prévention Hygiène Sécurité et le service de Maintien dans l'Emploi en un seul pôle : **le Pôle Santé Sécurité au Travail.**

Il a pour objectifs de rassembler des compétences pluridisciplinaires nécessaires :

- 1- pour proposer un accompagnement adapté et efficient afin de suivre la santé des salariés tout au long de leur carrière,
- 2- et pour permettre aux employeurs territoriaux de satisfaire à leurs obligations dans les domaines suivants :
 - la prévention des risques professionnels en matière de santé et sécurité au travail,
 - la protection des agents contre les risques professionnels,
 - le maintien dans l'emploi des agents en précarité de santé

En conséquence, le Pôle Santé et Sécurité au Travail assure une triple action : la première portant sur **la surveillance médico-professionnelle des agents**, la seconde concernant des **actions de prévention à mener sur le milieu professionnel**, et la troisième concernant **l'employabilité des agents en difficulté de santé au travail.**

Mise en place d'une nouvelle Convention « Médecine préventive »

Cette nouvelle organisation a permis au Centre de Gestion des Vosges de repenser la convention médecine préventive dans le but de détailler les missions des acteurs de santé et leurs rôles respectifs.

Cette nouvelle convention fera l'objet d'une nouvelle coopération plus pertinente entre les employeurs territoriaux et le Centre de Gestion des Vosges en matière de surveillance médicale des agents et de recherche de solutions adaptées et efficaces.

Pour information, les tarifications restent les mêmes que celles énoncées en 2016 :

- tarif de la visite médecin : 90€
- tarif de la visite infirmier : 50 €

L'Assemblée délibérante a été destinataire de la proposition de convention.

Vu les dispositions de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 108-2 ;

Vu le décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 modifié pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux et aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux ;

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 le décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 modifié relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;

Considérant que la collectivité est tenue de prendre les dispositions nécessaires pour éviter toute altération de l'état de santé des agents du fait de leur travail ;

Vu la convention conclue entre la Commune de POUXEUX et le Centre de Gestion des Vosges fixant les modalités d'exercice de la mission du service de médecine préventive

Vu le projet de convention d'adhésion décrivant les missions confiées au Centre de Gestion des Vosges en matière de médecine préventive.

Le Conseil Municipal, après délibération, à l'unanimité

DECIDE :

- de solliciter le Centre de Gestion des Vosges pour bénéficier de la prestation de médecine préventive qu'il propose aux collectivités dans le cadre de son service facultatif;
- d'autoriser Monsieur le Maire à conclure la convention correspondante d'adhésion au Service de Médecine Préventive selon projet annexé à la présente délibération ;
- de prévoir les crédits correspondants au budget de la collectivité.

RAPPORTE la délibération n° 2015/003 du 5 février 2015.

Délibération n° 2016/082

Institutions et Vie Politique – Intercommunalité – 05-07

Syndicat Mixte pour l'Informatisation Intercommunale – Avis sur des demandes d'adhésion

Monsieur le Maire donne lecture du courrier de Monsieur le Président du Syndicat Mixte pour l'Informatisation Communale dans le département des Vosges, invitant le Conseil Municipal à se prononcer sur la demande d'adhésion présentée par les communes de AUZAINVILLERS, MARTIGNY LES GERBONVAUX et le Syndicat des Eaux de l'Ormont.

Le Conseil Municipal, après délibération, à l'unanimité

SE PRONONCE pour l'adhésion des communes précitées.

Délibération n° 2016/083

Finances locales – Tarifs des services publics – 07-01-02

Vente de bois de chauffage – Tarifs

Monsieur le Maire donne la parole à Monsieur Alain HENRY, 3^{ème} Adjoint, qui précise que les tarifs suivants ont été vus lors de la commission Forêt – Terrains communaux du 10 décembre 2016.

Le Conseil Municipal, après délibération et une abstention Monsieur Jean-Louis THOMAS

FIXE, à compter de ce jour, les tarifs suivants :

Bois façonnés TTC

<u>Bois bord de route</u>	HT le stère	TTC le stère
Chêne	34,50	37,95
Hêtre	38,64	42,51

Bois livré

Chêne	40,46	44,51
Hêtre	44,55	49,01

Bois d'affouages

(sous réserve du nombre d'inscrits)

HT le stère	TTC le stère
13,36	14,70

Lot rondins de hêtre

*(dia. entre 7 & 15) L=2m par 10 stères
(opération ponctuelle)*

HT les 10 stères	TTC les 10 stères
227,00	249,70

Délibération n° 2016/084

**Fonction Publique – Personnels titulaires et stagiaires de la Fonction Publique
Territoriale – 04-04 – Personnels contractuels – 04-02**

Approbation du règlement de formation

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

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

Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 1^{er} décembre 2016 sur la mise en place du règlement de formation au sein de la Commune à compter de l'année 2017,

Le Conseil Municipal, après délibération, à l'unanimité

APPROUVE le règlement de formation de la Commune dont un exemplaire a été transmis à l'ensemble des élus

AUTORISE le Maire à mettre en place ce règlement à compter du 1^{er} janvier 2017.

Transmis en Préfecture le 16/12/2016

Affiché le 19/12/2016