

# **COMMUNE de DOLUS-LE-SEC**

## **DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL**

### **SEANCE du 23 octobre 2018**

L'an deux mil dix-huit, le mardi vingt trois octobre, à dix-huit heures trente, le conseil municipal, légalement convoqué, s'est réuni en session ordinaire à la mairie de Dolus-Le-Sec, en séance publique, sous la présidence de Monsieur Régis GIRARD, Maire.

Nombre de conseillers en exercice : 15    Présents : 10    Pouvoir : 1

Date de convocation au conseil municipal : 2 octobre 2018

PRESENTS : Girard Régis, Champigny Jean-Louis, Doucet Nadine, Tardy Bruno, Joubert Jacky, Brossard Marie-Pierre, Desforges Eric, Locoche Alain, Moricet Sandrine et Vallée Marie-Claire

ABSENTS EXCUSES avec pouvoir : Denis Cédric ayant donné pouvoir à Doucet Nadine

ABSENTS EXCUSES sans pouvoir : Labbé Annie, Renault Anne-Marie, Grégoire Benjamin et Lempeseur Emmanuel

Monsieur Bruno Tardy a été élu secrétaire de séance.

#### **Ordre du jour :**

Choix du maître d'œuvre pour le projet d'aménagement de la rue de l'éolienne.

Mise en place du nouveau régime indemnitaire pour les agents communaux.

Réforme de la gestion des listes électorales : désignation d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant.

Relance du Club de football « Etoile Sportive Dolusienne ».

Questions diverses.

#### **Délibération n° 2018-43-1.1**

##### **Objet : Choix du maître d'œuvre pour le projet d'aménagement de la rue de l'éolienne**

Vu la délibération du conseil Municipal du 20 novembre 2017 donnant un accord de principe à la réalisation du projet d'aménagement du parc et de la requalification de la rue de l'éolienne,

Vu la délibération du Conseil Municipal en date du 06 septembre 2018 décidant de lancer la consultation de maîtrise d'œuvre,

La consultation a été faite auprès de 12 entreprises. Les offres ont été réceptionnées jusqu'au 15 octobre 2018 à 15h00. 6 entreprises ont répondu à la consultation, 2 entreprises se sont excusées.

L'ouverture des plis a eu lieu le 16 octobre 2018 en présence de Messieurs Régis GIRARD, Jean-Louis CHAMPIGNY et Jacky JOUBERT.

Monsieur le Maire porte à la connaissance du Conseil Municipal :

- l'analyse des offres réalisée par l'ADAC à partir des critères suivants : mémoire justificatif noté sur 60% et montant des honoraires noté sur 40%.

- le classement de l'offre des candidats :

| Candidats                           | Total notation | Classement |
|-------------------------------------|----------------|------------|
| Agence TALPA                        | <b>88.33</b>   | <b>1</b>   |
| Sarl Branly-Lacaze                  | <b>0</b>       | <b>6</b>   |
| Atelier Atlante /Cahier de route    | <b>80.00</b>   | <b>4</b>   |
| Feuille à Feuille / Cahier de route | <b>81.00</b>   | <b>3</b>   |
| La Fabrique du lieu                 | <b>84.68</b>   | <b>2</b>   |
| Paysagemania                        | <b>73.11</b>   | <b>5</b>   |

Le rapport d'analyse fait apparaître que l'offre la mieux disante par rapport aux critères énoncés dans le règlement de consultation a été proposée par l'agence TALPA.

Le montant des honoraires proposé par l'Agence Talpa est détaillé comme suit :

Pourcentage de rémunération 7.5%

Montant HT tranche ferme 7 920.00 €

Montant HT tranche optionnelle 1 3 105.00 €

Montant HT tranche optionnelle 2 1 050.00 €

Montant HT tranche optionnelle 3 1 125.00 €

**Montant total HT du marché 13 200.00 €**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la procédure de passation utilisée : marché public en procédure adaptée passé en application de l'article 27 du décret n° 2016-360 du 25 mars 2016 relatif aux marchés publics,

Le Conseil Municipal, après avoir pris connaissance des différents documents et après en avoir délibéré, à l'unanimité :

- décide de confier la maîtrise d'œuvre pour l'aménagement du parc et de la requalification de la rue de l'éolienne à l'AGENCE TALPA,
- autorise Monsieur le Maire à signer tous les documents nécessaires à la réalisation de ce marché.

#### **Délibération n° 2018-44-4.5**

#### **Objet : Mise en place du nouveau régime indemnitaire pour les agents communaux**

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

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

VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88 ;

VU la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

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 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

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 du RIFSEEP dans la Fonction Publique d'Etat ;

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

Vu le décret n°2015-661 modifiant 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 l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administrations de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

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

Vu l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

**VU les délibérations du 17 décembre 2007, du 28 juillet 2008, du 15 décembre 2008 et celle du 16 mai 2011** instituant les différentes primes et indemnités de la collectivité de Dolus-le-Sec ;

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 l'avis favorable du Comité Technique du 24 septembre 2018** relatif aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférent

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (R.I.F.S.E.E.P.).

-----  
Monsieur le Maire informe l'assemblée que le nouveau Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) mis en place pour la fonction publique de l'Etat, est transposable à la fonction publique territoriale. Il se compose :

- d'une Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSEE) ;
- d'un Complément Indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents dans les conditions prévues par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (article 88) et son décret d'application (décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié).

Les **objectifs fixés** sont les suivants :

- Prendre en compte la **place de chaque poste dans l'organigramme et reconnaître les spécificités** de certains postes,
- **Susciter l'engagement** des collaborateurs,
- **Garantir** à chaque agent le maintien des montants alloués antérieurement.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

## **CHAPITRE 1 - MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.)**

### **I. Rappel du principe**

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Cette indemnité est liée **au poste de l'agent et à son expérience professionnelle**.

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

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

### **II. Les bénéficiaires**

L'IFSE est instituée, selon les modalités ci-après et dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat :

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

### **III. La détermination des groupes de fonctions et les montants maxima**

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds. Chaque emploi de la collectivité est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

#### **Catégorie A**

| Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Attachés / Secrétaires de mairie |                      | Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)                             |                                             |                                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| Groupe de fonctions                                                                                          | Emplois              | Montant annuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant (en €) | Montant plafond à l'Etat (en €) (indicatif) | Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (en €) |
| Groupe 1                                                                                                     | Secrétaire de mairie | <b>3 000 €</b>                                                      | 36 210 €                                    | <b>3 300 €</b>                                              |

#### **Catégorie C**

| Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjointes administratifs |                                                                   | Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)                             |                                             |                                                             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| Groupe de fonctions                                                                                  | Emplois                                                           | Montant annuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant (en €) | Montant plafond à l'Etat (en €) (indicatif) | Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (en €) |
| Groupe 1                                                                                             | Agent de services administratifs (agence postale, accueil mairie) | <b>1 500 €</b>                                                      | 11 340 €                                    | <b>1 650 €</b>                                              |
| Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ATSEM                    |                                                                   | Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)                             |                                             |                                                             |
| Groupe de fonctions                                                                                  | Emplois                                                           | Montant annuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant (en €) | Montant plafond à l'Etat (en €) (indicatif) | Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (en €) |
| Groupe 1                                                                                             | Atsem                                                             | <b>1 500 €</b>                                                      | 11 340 €                                    | <b>1 650 €</b>                                              |
| Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjointes Techniques     |                                                                   | Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)                             |                                             |                                                             |
| Groupe de fonctions                                                                                  | Emplois                                                           | Montant annuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant (en €) | Montant plafond à l'Etat (en €) (indicatif) | Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (en €) |
| Groupe 1                                                                                             | Agent des services techniques                                     | <b>2 000 €</b>                                                      | 11 340 €                                    | <b>2 200 €</b>                                              |
| Groupe 2                                                                                             | Agent des écoles                                                  | <b>1 500 €</b>                                                      | 10 800 €                                    | <b>1 650 €</b>                                              |

Les montants annuels de référence de l'IFSE tels que définis par l'organe délibérant sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents occupés sur un emploi à temps non complet. Par ailleurs, pour les agents à temps partiel ces montants sont réduits dans les mêmes conditions que le traitement.

### **IV. La prise en compte de l'expérience professionnelle dans l'IFSE :**

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle.

Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

- Le niveau de fonction,
- Le niveau de responsabilité,
- Le niveau d'expertise de l'agent,
- Les sujétions spéciales,
- L'expérience de l'agent,
- La qualification requise.

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen dans les cas suivants :

1. en cas de changement de fonctions ou d'emplois,
2. en cas de changement de grade ou de 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,
3. au moins tous les 2 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...).

Ce réexamen pourra donner lieu à une réévaluation du montant annuel de l'IFSE, dans la limite de l'enveloppe indemnitaire découlant des montants maxima définis au point III de la présente délibération.

#### **V. Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E. :**

Sauf dans le cas où les textes instituant les primes et indemnités peuvent fixer des conditions particulières de modulation ou de suppression durant les congés de maladie, le système suivant sera appliqué :

Application du décret de n°2010-997 du 26/08/2010 institué pour les agents de l'Etat :

- En cas de congé de maladie ordinaire : l'I.F.S.E. 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'I.F.S.E. est suspendu.

#### **VI. Périodicité de versement de l'I.F.S.E. :**

Elle sera versée annuellement au mois de décembre. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

### **CHAPITRE II –DETERMINATION DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE LIE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET LA MANIERE DE SERVIR**

#### **I. Le principe :**

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

#### **II. Les bénéficiaires :**

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est attribué, selon les modalités ci-après et dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat aux :

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

#### **III. La détermination des montants maxima de C.I.A. :**

Le CIA pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement personnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel et pourra tenir compte de :

- La valeur professionnelle,
- L'investissement personnel dans l'exercice des fonctions,
- Le sens du service public,
- La capacité à travailler en équipe et la contribution apportée au collectif de travail),
- L'efficacité (soin et finition, organisation personnelle, initiative, réactivité).

La part du CIA correspond à un montant maximum, fixé par l'organe délibérant, déterminé par groupe de fonctions et par référence au montant de l'IFSE dans la collectivité.

Les montants plafonds annuels du CIA sont fixés comme suit :

#### **Catégorie A (dans la limite fixée au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)**

| Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Attachés / Secrétaires de mairie | Montant maximum annuel du C.I.A. (en €)                             |                                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| Groupe de fonctions *                                                                                        | Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant (en €) | Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (en €) |
| Groupe 1                                                                                                     | <b>300 €</b>                                                        | <b>3 300 €</b>                                              |

**Catégorie C (dans la limite fixée au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)**

| Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ADJOINTS ADMINISTRATIFS | Montant maximum annuel du C.I.A. (en €)                             |                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| Groupe de fonctions *                                                                               | Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant (en €) | Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (en €) |
| Groupe 1                                                                                            | <b>150 €</b>                                                        | <b>1 650 €</b>                                              |

| Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ATSEM               | Montant maximum annuel du C.I.A. (en €)                             |                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| Groupe de fonctions                                                                             | Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant (en €) | Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (en €) |
| Groupe 1                                                                                        | <b>150 €</b>                                                        | <b>1650 €</b>                                               |
| Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjoints Techniques | Montant maximum annuel du C.I.A. (en €)                             |                                                             |
| Groupe de fonctions                                                                             | Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant (en €) | Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (en €) |
| Groupe 1                                                                                        | <b>200 €</b>                                                        | <b>2 200 €</b>                                              |
| <b>Groupe 2</b>                                                                                 | <b>150 €</b>                                                        | <b>1 650 €</b>                                              |

Les montants individuels sont fixés par l'autorité territoriale, dans la limite du montant annuel maximum retenu par l'organe délibérant. Ce montant pourra être affecté d'un coefficient de modulation, compris entre 0 et 100%, pour chacun des bénéficiaires listés ci-dessus, en fonction des critères adoptés par l'organe délibérant.

Le CIA attribué individuellement sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

**IV. La périodicité de versement du complément indemnitaire annuel (C.I.A.) :**

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement en une seule fois et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le versement a lieu en année N, en tenant compte de l'évaluation professionnelle portant sur l'année N-1.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

**V. Les modalités de maintien ou de suppression du C.I.A. :**

- En cas de congé maladie ordinaire, le CIA 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 du CIA est suspendu.

**CHAPITRE III – DISPOSITIONS DIVERSES**

Cette délibération abroge les délibérations antérieures susvisées, relatives au régime indemnitaire.

**CHAPITRE IV – DATE D'EFFET**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au plus tôt à la date de la publication et la transmission de la délibération au contrôle de légalité.

Après en avoir délibéré,

Le Conseil Municipal, à l'unanimité :

**DECIDE**

- D'instaurer le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel versé selon les modalités définies ci-dessus.
- D'autoriser Monsieur le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre de l'IFSE et du CIA dans le respect des principes définis ci-dessus.
- Que cette délibération abroge les délibérations antérieures susvisées, relatives au régime indemnitaire.
- De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au Chapitre 012, articles 6411 et 6413 du budget.

### **Délibération n° 2018-45-5.3**

#### **Objet : Réforme de la gestion des listes électorales : désignation d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant**

Vu la loi n°2016-1048 du 1<sup>er</sup> août 2016 rénovant les modalités d'inscription sur les listes électorales ;  
Vu la circulaire ministérielle du 12 juillet 2018 relative à la mise en œuvre de la réforme des modalités d'inscription sur les listes électorales entre le 1<sup>er</sup> septembre 2018 et le 31 décembre 2019 ;

Considérant qu'il convient de nommer un (des) membre(s) de la commission de contrôle au sein du conseil municipal,

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré,

**DÉSIGNE**, comme membres de la commission de contrôle, les personnes suivantes :

| Titulaire      | Suppléant (pas obligatoire) |
|----------------|-----------------------------|
| Eric DESFORGES | Anne-Marie RENAULT          |

### **Délibération n° 2018-46-7.10**

#### **Objet : Acceptation d'un don**

Vu :

- le code général des collectivités territoriales,
  - la décision de Monsieur James Thibault, trésorier adjoint de l'Association l'Etoile Sportive Dolusienne, qui a fait un don de 3 000 euros à la commune de Dolus-le-Sec,
- Après en avoir délibéré, le conseil municipal à l'unanimité :
- Décide d'accepter ce don

### **Délibération n° 2018-47-7.5**

#### **Objet : Relance de l'Association « Etoile Sportive Dolusienne »**

Vu le Code Général des Collectivités territoriales,

VU la relance de l'Association Etoile Sportive Dolusienne en date du 17 octobre 2018 ayant pour objet la pratique du football (déclaration déposée à la Sous-préfecture de Loches en date du 19 octobre 2018),

VU la demande présentée par l'Association Etoile Sportive Dolusienne sollicitant une subvention exceptionnelle pour l'acquisition d'équipements divers afin de relancer les activités sportives du club, à l'appui de cette demande un devis a été fourni ;

Considérant que l'obtention d'une subvention est nécessaire à l'association pour relancer son activité,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

**DÉCIDE** d'allouer à l'Association Etoile Sportive Dolusienne une subvention exceptionnelle d'un montant de 2.000 euros.

#### **Questions diverses :**

- **Cérémonie des vœux :**  
Elle aura lieu le vendredi 11 janvier 2019 à 19 heures.
- **Congrès des Maires le 27 novembre 2018**  
Monsieur le maire invite les conseillers municipaux souhaitant participer à s'inscrire en mairie avant le 20 novembre.
- **Réfection mur derrière la salle des fêtes**  
Monsieur le Maire porte à la connaissance du Conseil Municipal une demande de Madame DEPONT concernant la réfection du mur derrière la salle des fêtes qui se dégrade. La commission bâtiment se rendra sur place.
- **Prochaine réunion de Conseil Municipal :**  
Mardi 20 novembre 2018 à 20 h30

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.