



# CONSEIL MUNICIPAL

## SEANCE ORDINAIRE DU 9 MARS 2017

### COMPTE RENDU DE SEANCE

**Nombre de membres composant le conseil municipal : 33** L'an deux mille dix-sept, le neuf mars, à dix-huit heures et trente-cinq minutes, le conseil municipal de cette commune, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans la salle des fêtes, sous la présidence du docteur André GARRON, Maire.

**Nombre de membres en exercice : 33**

**Nombre de conseillers présents ou représentés : 32**

#### Étaient présents :

GARRON André, COIQUAULT Jean-Pierre, LAURERI Philippe, RAVINAL Danièle, FINO Joseph, LAKS Joëlle, CAPELA Marie-Pierre, SMADJA Marie-Aurore, FOUCOU Roseline, BOUBEKER Patrick, BELTRA Sandrine, LE TALLEC Jean-Claude, TREQUATTRINI Pascale, PICOT Joël, BORELLI Huguette, RE Daniel, CHAUCHE Dalel, BIAU Joël, DELGADO Alexandra, GANDIN Frédéric, BERTRAND Huguette, ZUCK Bernard, MERMET-MEILLON Marc, CHEVROT Régis, GRISOLLE René, MAIRESSE Aude, DAVIGNON Jacques, LUNGERI Carine, MAESTRACCI Sylvie,

#### Absents excusés ayant donné procuration :

DUPONT Thierry donne procuration à LAURERI Philippe, CREMADES Laurence donne procuration à BERTRAND Huguette, BESSET Monique donne procuration à COIQUAULT Jean-Pierre

#### Absents excusés :

MANDON-BONHOMME Céline

La séance est ouverte ce jeudi 9 mars 2017, à 18 h 35, sous la présidence de son maire en exercice, le docteur André GARRON, qui procède à l'appel nominal des membres présents.

Il est procédé ensuite à la désignation du secrétaire de séance comme suit :  
Proposition : Madame Joëlle LAKS

**Adoption du compte rendu de séance du jeudi 9 février 2017.**

**Pour : 32**

**Contre : 0**

**Abstentions : 0 -----ADOPTÉ A L'UNANIMITÉ**

## ORDRE DU JOUR

Ordre	Objet du projet de délibération	Rapporteur
1	Direction des finances – Service financier – Vote du débat d'orientation budgétaire 2017 (DOB) sur la base du rapport d'orientation budgétaire (ROB)	<b>André GARRON</b>
2	Pôle Administration ressources – Direction des ressources humaines – Service du personnel - Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)	<b>Joëlle LAKS</b>
3	Pôle Administration ressources – Direction des ressources humaines – Convention relative à la participation de la commune de Solliès-Pont aux séances d'examens psychotechniques groupées proposées par le centre de gestion du Var	<b>Joëlle LAKS</b>
4	Pôle Administration ressources – Direction des ressources humaines – Actualisation du tableau des effectifs suite à la mise en œuvre du PPCR	<b>Joëlle LAKS</b>
5	Direction des finances – Service financier – Garanties à hauteur de 50 % accordées à "Var Habitat" sur les emprunts nécessaires à la construction de 24 logements à Solliès-Pont, avenue des Aiguiers : - Prêt PLUS 1 124 555 € - Prêt PLUS Foncier 739 000 € - Prêt PLAI de 463 321 € - Prêt PLAI Foncier de 304 471 €	<b>Danièle RAVINAL</b>
6	Pôle Famille Sport Solidarité- Service petite enfance – Règlements de fonctionnement du multi accueil collectif et familial. Modificatif n°8	<b>Marie-Pierre CAPELA</b>
7	Pôle services techniques – Antenne administrative et comptable – Délibération sollicitant l'aide du conseil régional pour le festival du château 2017	<b>Marie-Aurore SMADJA</b>
8	Pôle services techniques – Antenne administrative et comptable – Réhabilitation de la salle des fêtes – Demande de subvention à la Région au titre du Fonds Régional d'Aménagement du Territoire (FRAT) – Annule et remplace la délibération du jeudi 9 février 2017	<b>André GARRON</b>
9	Pôle services techniques – Antenne administrative et comptable - Dotation d'Equipement des Territoires Ruraux (DETR) – Réhabilitation de la salle des fêtes- Annule et remplace la délibération du jeudi 9 février 2017	<b>André GARRON</b>

Monsieur le Maire donne lecture des décisions municipales et des contrats et marchés signés par le maire en vertu de la délibération du 26 mars 2009 relative à la modification de la délégation du conseil municipal au maire qui ont été prises depuis la séance du jeudi 9 février 2017.

<b>Liste des décisions municipales 2017</b> (Établies depuis le conseil municipal du 09-02-2017)	
N°	Objet décisions municipales 2017
02-17	Autorisation d'ester en justice pour défendre les intérêts de la commune à l'encontre du dossier Julien BASLE
03-17	Paiement des honoraires à la SELARL GRIMALDI-MOLINA et associés, à l'encontre du dossier Julien BASLE
04-17	Sinistre du 28/09/2015 n°04/2015 – Dégénération de végétaux avenue des Palmiers – Indemnisation.
05-17	Sinistre du 02/05/2016 n°03/2016 - Dégénération d'un mur de clôture - Indemnisation
06-17	Sinistre 29/02/2016 n°04/2016 – Perte de dernière cuisine centrale – SMACL Assurances – Dommages aux biens – N° sociétaire 052351/D – Règlement de l'Indemnité déduction faite de la franchise.
07-17	Sinistre du 23/07/2016 du n°05/2016 – Câble éclairage public arraché – SMACL Assurances - Responsabilité civile – n° sociétaire 052351/D 6 – Remboursement des dommages.

08-17	Sinistre du 29/09/2016 n°09/2016 – Bornes rue de la République – SMACL Assurances – Dommages aux biens – N° sociétaire 052351/D – Règlement de la Franchise.
09-17	Sinistre du 06/12/2015 n°06/2015 – Candélabre accidenté avenue des Sénès –RD 554 – GAN Assurances – Dommages aux biens – Réf. Assureur n°A08427 12305 – Contrat n°131216986 – Règlement de l'indemnité immédiate.
10-17	Sinistre du 21/02/2015 n°01/2015 – Jardinière endommagées rue de la République – GAN Assurances - Dommages aux biens – Réf. Assureur n°a08427 12305 – Contrat n°1311216986 – Remboursement des dommages.
11-17	Contrat de coréalisation festival de musique des chapelles pour représentation 8 mai 2017

**Liste des contrats et marchés signés par le maire en vertu de la délibération du 17 avril 2014 relative aux délégations du Conseil Municipal au maire**

- **Avenant n°2 au contrat de prestation de service pour l'entretien des fontaines à eau** - conclu avec la société **PLANETE BLEUE**. Le présent avenant a pour objectif de prendre en compte le retrait d'une fontaine à eau à hôtel de ville et une fontaine à eau au CTM. L'avenant comporte une incidence financière en moins-value de 228.00 € HT. Le nouveau montant du contrat est de 1026 € HT.
- **Contrat de prestations périodiques des appareils et accessoires de levage, des machines, des installations de transport mécanique, des équipements sous pression** conclu avec la société **APAVE Sudeurope SAS** pour un montant annuel de 1 710 € TTC. Il est signé pour une durée d'un an à compter du 23 janvier 2017 reconductible 3 fois par reconduction expresse. Le présent contrat a pour objet :
  - les vérifications générales périodiques :
    - des appareils de levage, portes échelles et EPI,
    - Des machines,
    - Des ascenseurs et monte-charges,
  - des inspections périodiques des équipements sous pression.
- **Contrat de prestations juridiques** conclu avec la société **SVP** pour un montant annuel de 5 688 € HT. Il est signé pour une durée d'un an à compter du 23 janvier 2017 reconductible 2 fois par reconduction tacite. Le présent contrat a pour objet la mise à disposition de la commune les services d'information, d'aide à la décision, de soutien et d'accompagnement opérationnel par téléphone, l'accès à des services de documentation et de publications électroniques et des réponses écrites dans les domaines des collectivités, ressources humaines, finances, marchés, média et communication.
- **Marché SIVAAD : Fournitures et service de denrées alimentaires issues de l'agriculture conventionnelle, biologique ou d'un commerce équitable – Lot AC05 – Z2 : Viande fraîche d'agneau et de mouton, piécée à la demande en zone 2 avec l'option « signes officiels de qualité » - Avenant n°1** conclu avec la société **BSO SARL**. L'avenant a eu pour objectif de prendre en compte la cession de la branche d'activité « vente aux établissements publics de viandes et dérivés » par les établissements **Boviandes SARL** à la société **BSO SARL**. Le transfert de propriété et de jouissance de la branche d'activité vendue a eu lieu le 23 décembre 2016.

- **Marché SIVAAD : Fournitures et service de denrées alimentaires issues de l'agriculture conventionnelle, biologique ou d'un commerce équitable – Lot AC06 – Z2 : Viande fraîche de porc, piécée à la demande en zone 2 avec l'option « signes officiels de qualité » - Avenant n°1** conclu avec la société BSO SARL. L'avenant a eu pour objectif de prendre en compte la cession de la branche d'activité « vente aux établissements publics de viandes et dérivés » par les établissements Boviandes SARL à la société BSO SARL. Le transfert de propriété et de jouissance de la branche d'activité vendue a eu lieu le 23 décembre 2016.
- **Marché SIVAAD : Fournitures et service de denrées alimentaires issues de l'agriculture conventionnelle, biologique ou d'un commerce équitable – Lot AC07 : Viande fraîche d'agneau et de mouton, piécée à la demande en zone 2 avec l'option « signes officiels de qualité » - Avenant n°1** conclu avec la société BSO SARL. L'avenant a eu pour objectif de prendre en compte la cession de la branche d'activité « vente aux établissements publics de viandes et dérivés » par les établissements Boviandes SARL à la société BSO SARL. Le transfert de propriété et de jouissance de la branche d'activité vendue a eu lieu le 23 décembre 2016.
- **Contrat d'entretien de la station privative du Centre Technique Municipal de la Mairie de Solliès – Pont** conclu avec la société Grisoni Produits et Service pour un montant annuel de 1 260 € TTC. Le contrat est conclu pour une durée d'un an reconductible 2 fois par reconduction expresse. Le contrat a pour objet de définir les conditions pour les dépannages et l'entretien du matériel de la station-service, qu'exploite la commune.

#### Délibération n°1

**Objet :** Direction des finances – Service financier – Vote du débat d'orientation budgétaire 2017 (DOB) sur la base du rapport d'orientation budgétaire (ROB)

**Rapporteur : André GARRON, Maire**

Depuis 1992, la tenue d'un DOB s'impose dans les communes de plus de 3500 habitants dans un délai de deux mois précédant l'examen du budget primitif 2017.

La première étape du cycle budgétaire annuel des collectivités locales est la présentation du rapport d'orientation budgétaire (ROB) permettant de rendre compte de la gestion de la ville. Il n'a aucun caractère décisionnel.

La Loi NOTRe du 7 août 2015 complète les règles relatives au DOB. Le maire doit présenter un rapport en conseil municipal portant sur les orientations budgétaires, les engagements pluriannuels, la structure et la gestion de la dette, la structure des effectifs et les dépenses de personnel.

La loi NOTRe précise en outre que le ROB sera remis sous 15 jours au préfet ainsi qu'au président de L'EPCI.

Il sera mis à disposition du public sous 15 jours et mis en ligne sur le site de la ville dans un délai d'un mois.

#### Ouverture du débat :

Interventions :

Monsieur le maire, docteur André GARRON : (01:10:00)

Monsieur René GRISOLLE, conseiller municipal : (03:34)  
Monsieur Jacques DAVIGNON, conseiller municipal : (00:11)  
Monsieur le maire, docteur André GARRON : (06:05)  
Madame Danièle RAVINAL, adjointe au maire : (00:22)  
Monsieur le maire, docteur André GARRON : (01:17)  
Monsieur Régis CHEVROT, conseiller municipal : (00:28)  
Monsieur le maire, docteur André GARRON : (01:33)

**Exprimés : 32**

**Pour : 32**

**Contre : 0**

**Abstentions : 0 .....ADOPTÉE**

### Délibération n°2

**Objet :** Pôle Administration ressources – Direction des ressources humaines –Service du personnel - Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

**Rapporteur : Joëlle LAKS, adjointe au maire**

### **A - Les principes directeurs de la réforme indemnitaire**

Dès 2012, les discussions, qui se sont tenues dans le cadre de « l'Agenda Social » entre le ministre de la Fonction Publique et les syndicats, avaient pour objectif de déterminer les chantiers à ouvrir afin de restaurer les perspectives de carrière des agents publics et ce, en partant d'un bilan de la politique de rémunération dans toutes ses composantes : évolution des grilles indiciaires, place et nature des primes et indemnités, politique d'avancement et de promotion, etc.

Ces échanges ont conduit à une réorientation de la politique indemnitaire jugée trop axée sur le développement de la rémunération à la performance et l'intéressement aux résultats. Cette volonté s'est traduite par l'élaboration d'un nouveau « système de primes fondé sur des critères reconnaissant l'engagement des personnels ».

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 (RIFSEEP) s'inscrit donc dans ce contexte.

Ce dispositif a vocation à devenir le nouvel outil indemnitaire de référence applicable à tous les fonctionnaires. A ce titre, il s'inscrit dans la démarche de simplification du paysage indemnitaire initiée ces dernières années par le ministère de la Fonction Publique afin de réduire sensiblement le nombre de régimes indemnitaires actuellement mis en œuvre dans la fonction publique de l'État (plus de 150 primes).

Les principaux objectifs de cette réforme indemnitaire sont les suivants :

- Harmoniser l'architecture indemnitaire en la rendant plus souple, plus cohérente et transparente ;
- Simplifier en réduisant le nombre de régimes indemnitaires applicables à chaque grade ;
- Valoriser le régime indemnitaire ou les possibilités d'évolution de la rémunération ;
- Renforcer l'attractivité des collectivités dans leur politique de recrutement ;
- Valoriser la fonction de l'agent par la reconnaissance de son expertise, sa technicité, son niveau de responsabilité, etc. ;
- Reconnaître les parcours professionnels et les acquis de l'expérience ;
- Développer la motivation des agents et les évolutions professionnelles ;
- Fidéliser les agents.

Le décret du 20 mai 2014 prévoit une mise en place, pour les services de l'État, au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Le RIFSEEP est transposable à la fonction publique territoriale (FPT) en vertu du principe de parité (article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) et en application de l'article 1<sup>er</sup> du décret 91-875 du 6 septembre 1991 qui prévoit que : « le régime indemnitaire fixé par l'assemblée délibérante au bénéfice des fonctionnaires territoriaux ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'État exerçant des fonctions équivalentes. Un tableau définit les équivalences avec la fonction publique de l'État des différents grades des cadres d'emploi de la fonction publique territoriale ». Toutefois, en application du principe de libre administration des collectivités territoriales, celles-ci sont libres d'instaurer ou non les nouvelles dispositions indemnitaires (modalités, modulations, etc.).

## **B – Le RIFSEEP - Dispositions générales**

### **I. Composition du RIFSEEP**

Le RIFSEEP est composé de deux primes :

- Une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions, versée mensuellement ;
- Un complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, versé annuellement, en une ou deux fractions, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Ces deux primes sont cumulatives mais diffèrent dans leurs modalités de versement. L'IFSE est l'indemnité principale ; le CIA est, quant à lui, facultatif.

#### **I.1 L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)**

Cette indemnité repose sur :

##### **I.1.1 La formalisation de critères professionnels liés aux fonctions**

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions à savoir :

- fonctions d'encadrement d'équipes, de pilotage et/ou de conception de politiques publique (dimensions stratégiques),
- technicité, expertise professionnelle et fonctionnelle dans le domaine de référence de l'agent,
- sujétions particulières du poste au regard de son environnement professionnel (charge psychique ou émotionnelle du poste, relations externes, responsabilité financière, juridique, technique, etc.).

Ces critères permettent de répartir les différents postes de la collectivité au sein de groupe de fonctions homogènes en s'appuyant sur la répartition des postes en niveau de responsabilité.

##### **I.1.2 La prise en compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.**

L'expérience professionnelle est assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur :

- L'élargissement des compétences ;
- L'approfondissement des savoirs ;
- La consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

La circulaire ministérielle NOR RDFS1427139C en date du 5 décembre 2014 précise que l'expérience professionnelle doit être différenciée :

- de l'ancienneté qui se matérialise par les avancements d'échelon. La modulation de l'I.F.S.E. n'est pas rattachée à la progression automatique de carrière de l'agent et ce, quelle que soit la catégorie statutaire dont il relève,

- de la valorisation de l'engagement et de la manière de servir (prise en compte dans l'attribution du CIA).

La prise en compte de l'expérience professionnelle permet de valoriser, notamment :

- ↳ Le parcours professionnel de l'agent avant son arrivée dans la collectivité ;
- ↳ Sa capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (adaptation à de nouvelles situations de travail, force de propositions, gestion d'événements exceptionnels, etc.) ;
- ↳ Les formations suivies (liées au poste, les formations transversales, les formations de préparation aux concours et examens, etc.) ;
- ↳ La connaissance de son environnement de travail et des procédures (fonctionnement de la collectivité, circuits de décisions, relations avec des partenaires extérieurs, avec les élus, etc.) ;
- ↳ L'approfondissement des savoirs techniques, professionnels et leur utilisation ;
- ↳ etc.

L'expérience professionnelle est un critère individuel dont l'influence se traduit dans le montant de l'IFSE qui sera attribué à l'agent.

### I.1.3 Le réexamen du montant de l'IFSE

En application de l'article 3 du décret n° 2014-513, le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise fait l'objet d'un réexamen :

- ↳ En cas de changement de fonctions ;
- ↳ Au moins 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 à la suite d'une promotion.

En cas de réexamen, l'autorité territoriale n'est pas tenue de revaloriser le montant de l'IFSE de l'agent.

### I.2 Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.)

Un complément indemnitaire annuel peut être versé afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. L'appréciation de la valeur professionnelle se fonde sur l'entretien professionnel.

En vertu du principe de libre administration de la collectivité, seule, l'autorité territoriale peut décider du montant attribué à chaque agent.

Le montant maximal du CIA est fixé par groupe de fonctions. Le montant individuel versé à l'agent est compris entre 0 et 100% de ce montant maximal. Il est facultatif, versé annuellement et non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le montant du CIA attribué à l'agent fait l'objet chaque année d'une appréciation individuelle et d'une décision expresse d'attribution (arrêté).

## II. **Garanties individuelles lors de la mise en place de l'IFSE**

En application de l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, lors de la première application des dispositions du décret, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre des fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel (garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), indemnité de résidence, supplément familial de traitement, remboursements de frais, les primes et indemnités liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail cumulables avec l'I.F.S.E., astreintes, etc.), est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise prévu au 2° de l'article 3 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

### III. Règles de cumul du RIFSEEP

L'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précise que l'IFSE et le CIA sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par un arrêté du 27 août 2015. Par conséquent, le R.I.F.S.E.E.P. ne peut se cumuler, par exemple, avec :

- ✎ 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.) ;
- ✎ etc.

Mais le RIFSEEP est cumulable, entre autres, avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail (IHTS) tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25/08/2000 modifié en dernier lieu par le décret n° 2011-184 du 15 février 2011, les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, indemnité différentielle, dégressive, etc.), la prime de responsabilité, etc.

### IV. Les bénéficiaires

Le RIFSEEP est applicable aux :

- ✎ Fonctionnaires stagiaires ou titulaires à temps complet, à temps partiel ou à temps non complet. Pour les agents à temps partiel ou non complet, l'IFSE et le CIA sont proratisés dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire ;
- ✎ Agents contractuels de droit public à temps complet et à temps partiel recrutés sur la base d'un contrat à durée indéterminée. Pour les contrats de droit public à durée déterminée, l'application du RIFSEEP sera décidée en fonction du métier exercé, du niveau de responsabilité et de l'ancienneté détenue dans la collectivité. L'IFSE sera versée dans les mêmes conditions que celles applicables aux fonctionnaires.

### IV. Les exclusions

Le RIFSEEP n'est pas applicable aux :

- ✎ Agents recrutés sous contrat de droit privé ;
- ✎ Agents vacataires ;
- ✎ Agents horaires ;
- ✎ Collaborateurs de cabinet ;
- ✎ Les assistantes familiales et maternelles.

### V. Les cas de suspension du RIFSEEP

En application du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés, le RIFSEEP suivra le sort du traitement en cas de maladie ordinaire ou durant les congés annuels, le congé pour accident de service, de trajet ou maladie professionnelle, le congé pour maternité ou pour adoption et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

En congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie ou temps partiel thérapeutique, le RIFSEEP est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement.

## VI. Détermination des groupes de fonctions et des montants minimum et maximum

L'annexe 1 fixe pour chaque cadre d'emploi et groupe de fonction les montants minimum et maximum de l'IFSE et le plafond du CIA.

Ce récapitulatif (*agents non logés par nécessité de service*) abondé au fil de la parution des arrêtés d'adhésion au dispositif RIFSEEP de l'État concerne, à la date de présentation de la présente délibération les cadres d'emplois (*présents dans l'effectif de la commune de Solliès-Pont*) suivants :

- Attachés territoriaux
- Rédacteurs territoriaux
- Adjoint administratifs territoriaux
- Animateurs territoriaux
- Adjoint territoriaux d'animation
- Agents sociaux territoriaux
- Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles
- Adjoint territoriaux du patrimoine
- Educateurs territoriaux des A.P.S.

L'annexe 2 présente en l'état actuel le dispositif d'adhésion des corps de l'État (transposé aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale) au RIFSEEP.

### C – Le RIFSEEP - Dispositions applicables à la commune de Solliès-Pont

I – Les principales étapes suivantes ont été menées afin de garantir une mise en place sécurisée du nouveau régime indemnitaire :

#### 📌 Lancement

- Recueil de volonté politique et des objectifs recherchés
- Création d'un comité de pilotage

#### 📌 Diagnostic

- Etat des lieux des délibérations
- Etat des lieux des primes et montants versés aux agents
- Etat des lieux de la NBI (reporté au deuxième semestre 2017)
- Inventaire de l'ensemble des éléments de rémunération et avantages en vigueur

#### 📌 Elaboration des outils

- Tableau des effectifs
- Organigramme
- Fiches métiers
- Dispositif et support de l'entretien professionnel (reporté au deuxième semestre 2017)

#### 📌 Détermination du régime indemnitaire

- Définition des critères, classification des métiers par groupe de fonctions, détermination des montants par groupes, etc.
- Validation par le comité de pilotage
- Validation politique
- Information du personnel et de ses représentants

#### 📌 Mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire

- Présentation du projet au comité technique
- Information du personnel

L'annexe 3 présente l'organigramme tel qu'il résulte de l'étape 3 de la création du nouveau régime indemnitaire.

## II - L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

### 2.1 Définition

L'IFSE valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle.

### 2.2 Constitution des groupes de fonction

Les prérequis, avant de constituer les groupes de fonction, ont été de disposer de deux éléments fondamentaux :

- Un organigramme de la structure publique territoriale : consiste en un schéma des relations hiérarchiques et fonctionnelles d'une organisation. Il s'agit d'une image figée qui permet de voir d'un seul coup d'œil le rôle de chacun ;
- Une fiche de poste pour chaque agent : permet la coordination du travail en indiquant au sein d'un même service les activités précises de chacun. Elle a pour objectif de définir les caractéristiques d'un poste de travail.

Pour élaborer les groupes de fonction, la méthode par analyse critérielle (cotation des postes) a été privilégiée à la méthode globale par comparaison.

La cotation permet de mesurer le niveau de responsabilité atteint en se basant sur des critères propres et spécifiques à une organisation. Le choix des critères met en évidence les exigences, les sujétions liées à un poste de travail en répondant aux trois critères définis dans le décret (encadrement, technicité, sujétion). Après sélection et validation, chaque poste est analysé et se voit attribuer des points par critère.

Le nombre de points cumulés permet ensuite de situer les fonctions les unes par rapport aux autres et de les positionner dans un groupe de fonctions.

Cette procédure de cotation a permis de constituer les groupes de fonction au regard des critères professionnels prévus à l'article 2 du décret portant création du RIFSEEP soit 4 groupes pour la catégorie A, 3 groupes pour la catégorie B et 2 groupes pour la catégorie C.

### 2.3 Expérience professionnelle

L'expérience professionnelle est entendue comme la connaissance acquise par la pratique, « le temps passé sur un poste » met à l'épreuve l'agent » qui, de son côté, doit s'approprier sa situation de travail par l'acquisition volontaire de compétence ».

L'expérience est différente de l'ancienneté (qui se matérialise par l'avancement d'échelon) et de l'engagement professionnel et la manière de servir (valorisés au moyen du CIA).

Il est également important de différencier l'expérience professionnelle de la « qualification nécessaire à l'exercice fonctions », critère lié à la technicité de la part fonction.

Valoriser financièrement l'expérience professionnelle peut répondre à différents objectifs :

- encourager la montée en compétences,
- représenter un outil de motivation,
- servir de variable d'ajustement dans le cadre d'un recrutement à condition que le recruté dispose d'expérience.

La valorisation de l'expérience professionnelle doit reposer sur des critères objectivables tels que :

- approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation,
- approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures (interaction avec les différents partenaires, connaissances des risques, maîtrise des circuits de décisions ainsi que des éventuelles étapes de consultation, etc.),
- gestion d'un évènement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis : participation à un projet sensible et/ou stratégique (projet de texte, opération immobilière d'envergure, etc.) induisant une exposition renforcée et prolongée et/ou des sujétions nouvelles.

Ce sont bien l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste qui doivent primer pour justifier une éventuelle revalorisation.

L'annexe 4 présente la « fiche métier » telle qu'elle découle des étapes de création du nouveau régime indemnitaire avec, au recto, la partie fonctionnelle et au verso, la partie expérience professionnelle.

#### 2.4 Le réexamen de l'IFSE

Il sera effectué selon les dispositions du §I.1.3 ci-dessus, néanmoins la périodicité est fixée, pour les agents de la commune, à deux ans. Ce réexamen ne sera effectif, qu'à l'issue de l'entretien professionnel.

#### 2.5 Garanties individuelles lors de la mise en place de l'IFSE

Lors de la première application du nouveau régime indemnitaire, le montant indemnitaire mensuel perçu antérieurement par l'agent est conservé sous la forme suivante :

- Perception de l'IFSE définie par la fiche métier ;
- Perception d'un complément d'IFSE à titre personnel et révocable notamment lors du réexamen de l'IFSE.

#### 2.6 La périodicité de versement

Le paiement des primes et indemnités fixées par la présente délibération sera effectuée selon une périodicité mensuelle.

#### 2.7 Le RIFSEEP et les indisponibilités physiques

Aucune disposition législative ou réglementaire ne fixe les conditions de versement des primes et indemnités en cas d'absence pour indisponibilité physique des fonctionnaires territoriaux. Les dispositions du décret, citées au § « V. Les cas de suspension du RIFSEEP », n'ont pas été transposées à la fonction publique territoriale.

Par conséquent, les modalités d'application d'abattement du régime indemnitaire actuellement en vigueur et délibérées en séance du conseil municipal du 20 janvier 2009 demeurent d'actualité. Elles sont donc reprises dans l'application du nouveau régime indemnitaire et seront appliquées jusqu'à disposition contraire des textes applicables à la fonction publique territoriale.

### **III – Le complément indemnitaire annuel (CIA)**

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

Compte tenu de la complexité des études, de création et de la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire, le comité de pilotage s'est essentiellement concentré sur l'IFSE.

Afin de mettre en place le CIA, il est indispensable de conduire une étude sur les critères à retenir et de revoir le compte rendu de l'entretien professionnel dans sa globalité. Cette étude sera conduite par le comité de pilotage durant le deuxième semestre 2017 avec une validation politique, une présentation au comité technique, une présentation à l'assemblée délibérante et une mise en place au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

#### **Ouverture du débat :**

Interventions :

Monsieur le maire, docteur André GARRON : (04:05)

Madame Joëlle LAKS, adjointe au maire : (06:03)

Monsieur le maire, docteur André GARRON : (02:03)

Monsieur René GRISOLLE, conseiller municipal : (02:03)

Madame Danièle RAVINAL, adjointe au maire : (00:20)

Monsieur René GRISOLLE, conseiller municipal : (00:20)

Madame Danièle RAVINAL, adjointe au maire : (00:06)

Monsieur le maire, docteur André GARRON : (02:35)

**Exprimés : 32**

**Pour : 32**

**Contre : 0**

**Abstentions : 0 .....ADOPTÉE**

**Délibération n°3**

**Objet :** Pôle Administration ressources – Direction des ressources humaines –Convention relative à la participation de la commune de Solliès-Pont aux séances d’examens psychotechniques groupées proposées par le centre de gestion du Var

**Rapporteur : Joëlle LAKS, adjointe au maire**

Le centre de gestion du Var (CDG 83) en application de l’article 25 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, peut assurer toute tâche administrative concernant les agents des collectivités et établissements du département du VAR qui le sollicitent.

A cet effet, il propose aux collectivités et établissements qui en font la demande l’organisation des examens psychotechniques prévues aux articles 3 et 4 du décret 2006-1691 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d’emplois des Adjoints Techniques Territoriaux.

Ces examens s’adressent donc exclusivement aux agents assurant à titre principal la conduite d’un véhicule dès lors qu’ils sont également titulaires du permis de conduire approprié en état de validité et détenant un des grades suivants :

- Adjoint technique territorial
- Adjoint technique territorial principal de 2<sup>ème</sup> classe
- Adjoint technique territorial principal de 1<sup>ère</sup> classe

Chaque examen comprend des tests destinés à donner un avis consultatif favorable ou défavorable et une grille récapitulative. Les résultats des tests réalisés seront adressés à la collectivité. Toute inaptitude à la conduite devra être confirmée par un médecin agréé mandaté par la collectivité.

Le marché a été conclu avec STRIATUM FORMATION, le 1<sup>er</sup> janvier 2016, pour une durée de 12 mois, dans la limite d’une durée totale du marché de 4 ans, et sous réserve des crédits disponibles. Il a été renouvelé pour l’exercice 2017.

Pour les collectivités et établissements affiliés qui ont signé la présente convention, les examens psychotechniques sont gratuits à raison de 5 prises en charge annuelles par collectivité.

Pour continuer à bénéficier de cette mesure, il convient de signer la présente convention.

**Ouverture du débat :**

Interventions :

Monsieur le maire, docteur André GARRON : (00:12)

Madame Joëlle LAKS, adjointe au maire (00:45)

Monsieur le maire, docteur André GARRON : (00:13)



**Exprimés : 32**

**Pour : 32**

**Contre : 0**

**Abstentions : 0 .....ADOPTÉE**

#### Délibération n°4

**Objet :** Pôle Administration ressources – Direction des ressources humaines – Actualisation du tableau des effectifs suite à la mise en œuvre du PPCR

**Rapporteur :** Joëlle LAKS, adjointe au maire

Conformément à l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984, les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant. Il appartient donc au conseil municipal de fixer l'effectif des emplois

à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services, même lorsqu'il s'agit de modifier le tableau des emplois pour permettre des avancements de grade.

La mise en application du protocole relatif à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR) par catégorie et par cadre d'emplois dans la fonction publique territoriale, rend nécessaire d'actualiser le tableau des effectifs de la collectivité à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2017, afin de prendre en compte les modifications réglementaires imposées par la nouvelle architecture des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale et notamment les nouvelles dénominations.

Cependant, il est à noter que tous les décrets ne sont pas parus à ce jour, notamment en ce qui concerne le cadre d'emplois des ingénieurs et le cadre d'emplois des agents de police municipale.

De ce fait, le tableau des effectifs ci-dessous sera à nouveau actualisé en fonction de la parution des textes réglementaires.

Il est proposé au conseil municipal d'actualiser le tableau des emplois de la commune comme suit :

**Tableau des effectifs au 1er janvier 2017**

Cat.	Ancienne dénomination jusqu'au 31.12.16	Nouvelle dénomination au 01.01.17	Nombre d'emplois à temps complet	Effectifs pourvus
<b>EMPLOIS FONCTIONNELS</b>				
A	Directeur Général des Services	Directeur Général des Services	1	0
A	Directeur Général Adjoint des Services	Directeur Général Adjoint des Services	1	0
A	Directeur Général des Services Techniques	Directeur Général des Services Techniques	1	1
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>				
A	Attaché principal	Attaché principal	4	3
A	Attaché	Attaché	2	1
B	Rédacteur principal 1ère classe	Rédacteur principal 1ère classe	5	5
B	Rédacteur principal 2ème classe	Rédacteur principal 2ème classe	1	1
B	Rédacteur	Rédacteur	3	3
C	Adjoint administratif principal 1ère classe	Adjoint administratif principal 1ère classe	2	1
C	Adjoint administratif principal 2ème classe	Adjoint administratif principal 2ème classe	28	28
C	Adjoint administratif 1ère classe			
C	Adjoint administratif 2ème classe	Adjoint administratif	5	5

		<b>FILIERE TECHNIQUE</b>			
A	Ingénieur principal	Ingénieur principal		1	1
A	Ingénieur	Ingénieur		1	1
B	Technicien principal 1ère classe	Technicien principal 1ère classe		3	3
B	Technicien principal 2ème classe	Technicien principal 2ème classe		0	0
B	Technicien	Technicien		2	2
C	Agent de maîtrise principal	Agent de maîtrise principal		11	11
C	Agent de maîtrise	Agent de maîtrise		16	16
C	Adjoint technique principal 1ère classe	Adjoint technique principal 1ère classe		7	7
C	Adjoint technique principal 2ème classe	Adjoint technique principal 2ème classe		14	13
C	Adjoint technique 1ère classe				
C	Adjoint technique 2ème classe	Adjoint technique		32	31
		<b>FILIERE SOCIALE</b>			
B	Moniteur éducateur Intervenant fam. ppal	Moniteur éducateur Intervenant fam. ppal		1	1
B	Educateur de jeunes enfants principal	Educateur de jeunes enfants principal		2	2
B	Educateur de jeunes enfants	Educateur de jeunes enfants		0	0
C	ASEM principal 1ère classe	ASEM principal 1ère classe		6	6
C	ASEM principal 2ème classe	ASEM principal 2ème classe		3	2
C	ASEM 1ère classe				
		<b>FILIERE MEDICO SOCIALE</b>			
A	Puéricultrice de classe supérieure	Puéricultrice de classe supérieure		1	1
A	Puéricultrice de classe normale	Puéricultrice de classe normale		0	0
C	Auxiliaire de puériculture ppal 1ère classe	Auxiliaire de puériculture ppal 1ère classe		1	1
C	Auxiliaire de puériculture ppal 2ème classe	Auxiliaire de puériculture ppal 2ème classe		4	4
C	Auxiliaire de puériculture 1ère classe				
		<b>FILIERE SPORTIVE</b>			
B	Educateur des APS principal 2ème classe	Educateur des APS principal 2ème classe		1	1
B	Educateur des APS	Educateur des APS		0	0
		<b>FILIERE CULTURELLE</b>			
C	Adjoint du patrimoine 1ère classe	Adjoint du patrimoine ppal 2ème classe		1	1
C	Adjoint du patrimoine 2ème classe	Adjoint du patrimoine		1	1
		<b>FILIERE ANIMATION</b>			
B	Animateur principal 1ère classe	Animateur principal 1ère classe		1	1
B	Animateur principal 2ème classe	Animateur principal 2ème classe		1	1
B	Animateur	Animateur		1	1

C	Adjoint d'animation principal 1ère classe	Adjoint d'animation principal 1ère classe	0	0
C	Adjoint d'animation principal 2ème classe	Adjoint d'animation principal 2ème classe	4	4
C	Adjoint d'animation 1ère classe			
C	Adjoint d'animation 2ème classe	Adjoint d'animation	6	5
<b>POLICE MUNICIPALE</b>				
C	Chef de police municipale	Chef de police municipale	1	1
C	Brigadier chef principal	Brigadier chef principal	3	3
C	Brigadier	Brigadier	2	2
C	Gardien	Gardien	4	4

### Ouverture du débat :

Interventions :

Monsieur le maire, docteur André GARRON : (00:43)

Madame Joëlle LAKS, adjointe au maire (00:48)

Monsieur le maire, docteur André GARRON : (00:41)

**Exprimés : 32**

**Pour : 32**

**Contre : 0**

**Abstentions : 0 .....ADOPTÉE**

### Délibération n°5

**Objet :** Direction des finances – Service financier – Garanties à hauteur de 50% accordées à “Var Habitat” sur les emprunts nécessaires à la construction de 24 logements à Solliès-Pont, avenue des Aiguiers :

- Prêt PLUS 1 124 555 €
- Prêt PLUS Foncier 739 000 €
- Prêt PLAI de 463 321 €
- Prêt PLAI Foncier de 304 471 €

**Rapporteur : Danièle RAVINAL, adjointe au maire**

Les garanties d'emprunts figurent au nombre des avantages que les communes peuvent consentir à des personnes de droit privé.

Celles-ci doivent respecter certains ratios :

- le ratio établi par rapport aux recettes réelles de fonctionnement : une collectivité doit veiller à ce que les annuités de sa dette ne soient pas supérieures à 50% des recettes réelles de fonctionnement (y compris l'annuité des nouveaux emprunts),
- le ratio de division du risque : les annuités garanties au même débiteur ne peuvent excéder 10% du montant total des annuités susceptibles d'être garanties (soit 10% de 50% des recettes réelles de fonctionnement),
- le ratio de partage du risque : la quotité d'un emprunt susceptible d'être garantie par une ou plusieurs collectivités est fixée à 50%.

Cependant, ces ratios prudentiels ne s'appliquent pas et n'intègrent pas les garanties d'emprunts accordées pour les opérations de construction, d'acquisition ou d'amélioration de logements réalisés par des organismes d'HLM en faveur du logement social.

Considérant la demande formulée par “Var Habitat”, il s’agit d’accorder la garantie des emprunts visés en objet à hauteur de 50% nécessaires au financement de 24 logements situés avenue des Aiguiers à Solliès-Pont.

**Ouverture du débat :**

Interventions :

Monsieur le maire, docteur André GARRON : (00:02)

Madame Danièle RAVINAL, adjointe au maire : (00:47)

Monsieur le maire, docteur André GARRON : (00:15)

**Exprimés : 32**

**Pour : 32**

**Contre : 0**

**Abstentions : 0 .....ADOPTÉE**

**Délibération n°6**

**Objet :** Pôle Famille Sport Solidarité- Service petite enfance – Règlements de fonctionnement du multi accueil collectif et familial. Modificatif n°8

**Rapporteur :** Marie-Pierre CAPELA, adjointe au maire

Les établissements et service d’accueil élaborent un règlement de fonctionnement qui précise les modalités d’organisation et de fonctionnement de l’établissement ou du service d’accueils des enfants.

Les règlements de fonctionnement ont été adoptés lors du conseil municipal du 26 mars 2009. Ils ont régulièrement évolué en fonction des :

- instructions du Code de la santé publique et de ses modifications,
- instructions du Code de l’action sociale et des familles et de ses modifications,
- instructions de la caisse nationale des allocations familiales.

La lettre circulaire Cnaf n° LC-2014-009, mise à jour le 1er janvier 2016, prévoit au paragraphe A3 que chaque demi-heure commencée est comptabilisée tant du côté des heures réalisées que des heures facturées et prévoit au paragraphe B4 l’application obligatoire du plancher de ressources par famille retenu pour calculer la participation horaire des familles ainsi que sa réactualisation chaque année.

Il est aujourd’hui nécessaire d’apporter quelques modifications. Celles-ci, contenues dans le projet des règlements ci-joint, sont proposées au conseil municipal.

**Ouverture du débat :**

Interventions :

Monsieur le maire, docteur André GARRON : (00:12)

Madame Marie Pierre CAPELA, adjointe au maire : (01:45)

Monsieur le maire, docteur André GARRON : (00:23)

**Exprimés : 32**

**Pour : 32**

**Contre : 0**

**Abstentions : 0 .....ADOPTÉE**

**Délibération n°7**

**Objet :** Pôle services techniques – Antenne administrative et comptable – Délibération sollicitant l’aide du conseil régional pour le festival du château 2017

**Rapporteur : Marie-Aurore SMADJA, adjointe au maire**

Le festival du château est une animation estivale majeure du Var, c'est un évènement culturel récurrent qui se déroule au mois de juillet chaque année depuis 2002. Il a pour vocation de rencontrer un public le plus large possible du fait de sa programmation. Il dynamise la ville du fait de son lieu d'implantation en plein centre-ville. Il a une portée étendue au niveau départemental en termes d'offre culturelle, par la qualité et le haut niveau des spectacles proposés.

Cette manifestation culturelle regroupe sur 3 à 5 soirées des spectacles de variétés visant un large public. Le plateau artistique comprend en général une comédie musicale, un one man show ou soirée humour et des artistes de renommée nationale ou internationale.

Cette répartition évolue chaque année selon les tournées disponibles sur le plan national. Enfin les premières parties permettent l'expression de jeunes talents.

Sont au programme pour l'édition 2017 les artistes suivants : Jain le 25/07, Michel Sardou le 26/07, Vianney le 28/07 et Christophe Maé le 29/07.

Depuis 2011 cette manifestation a été confiée à un délégataire. Celui-ci doit assurer la production, l'organisation et la communication de cette manifestation culturelle consistant en des spectacles de variétés sur plusieurs soirées en juillet, dans l'enceinte du château.

Eu égard aux contraintes de service public imposées au délégataire, notamment en matière d'accès au service et des tarifs pratiqués, la commune de Solliès-Pont lui verse chaque année une participation de 100 000 euros et prend en charge les fluides et la location de sanitaires.

La commune lui met également à sa disposition du personnel communal : 4 personnes de l'équipe des festivités et un électricien à raison de sept heures par jour.

Cette manifestation peut faire l'objet d'une aide financière de la part de la Région.

#### **Ouverture du débat :**

Interventions :

Monsieur le maire, docteur André GARRON : (00:14)

Madame Marie Aurore SMADJA, adjointe au maire : (01:16)

Monsieur le maire, docteur André GARRON : (01:27)

**Exprimés : 32**

**Pour : 32**

**Contre : 0**

**Abstentions : 0 .....ADOPTÉE**

#### **Délibération n°8**

**Objet :** Pôle services techniques – Antenne administrative et comptable – Réhabilitation de la salle des fêtes – Demande de subvention à la Région au titre du Fonds Régional d'Aménagement du Territoire (FRAT) – Annule et remplace la délibération du jeudi 9 février 2017

**Rapporteur : André GARRON, Maire**

La Région propose aux communes un nouveau dispositif d'accompagnement de leurs projets de développement local : le Fonds Régional d'Aménagement du Territoire (FRAT).

Ce fonds est destiné à financer des opérations concourant à l'amélioration du cadre de vie et au développement local.

Au cours de l'exercice 2017, la commune a pour projet de réaliser des travaux de réhabilitation à salle des fêtes, située rue Lucien Simon.

Ce type d'investissement entre dans les opérations éligibles au titre du FRAT.  
 La subvention régionale peut atteindre le maximum de 30 % de la dépense subventionnable, elle est plafonnée à 200 000 €.

Le montant estimatif des travaux s'élève à 800 000 € HT.

Le plan de financement prévisionnel pourrait s'établir comme suit :

• Etat (DETR)	200 000 €	(25 %)
• Région (FRAT)	200 000 €	(25 %)
• Autofinancement	400 000 €	(50 %)
	-----	
TOTAL HT	800 000 €	
T.V.A. (20%)	160 000 €	
	-----	
TOTAL TTC	960 000 €	

**Ouverture du débat :**

Interventions :

Monsieur le maire, docteur André GARRON : (03:52)

**Exprimés : 32**

**Pour : 32**

**Contre : 0**

**Abstentions : 0 .....ADOPTÉE**

**Délibération n°9**

**Objet :** Pôle services techniques – Antenne administrative et comptable - Dotation d'Équipement des Territoires Ruraux (DETR) – Réhabilitation de la salle des fêtes- Annule et remplace la délibération du jeudi 9 février 2017

**Rapporteur : André GARRON, Maire**

La commune de Solliès-Pont est éligible à la dotation d'équipement des territoires ruraux (DETR) qui résulte de la fusion en 2011 de la dotation globale d'équipement (DGE) des communes et de la dotation de développement rural (DDR).

La commission départementale d'élus chargée de fixer les catégories prioritaires susceptibles de bénéficier d'une subvention de l'Etat au titre de la DETR s'est réunie en préfecture le 16 novembre 2016, et a défini :

- Comme prioritaires en 2017, onze (11) catégories d'opérations dont : « les travaux de construction et de réhabilitation des bâtiments communaux dans la perspective de la transition énergétique et de la mise aux normes ».

- Un taux moyen d'intervention de la DETR se situant entre 25 % et 40 % du montant hors taxe de l'opération.

Au cours de l'exercice 2017, la commune a pour projet de réaliser des travaux de réhabilitation à salle des fêtes, située rue Lucien Simen.

Ce type d'investissement entre dans le champ des opérations éligibles à la DETR.

Le montant estimatif des travaux s'élève à 800 000 € HT.

Le plan de financement prévisionnel pourrait s'établir comme suit :

• Etat (DETR)	200 000 €	(25 %)
• Région (FRAT)	200 000 €	(25 %)
• Autofinancement	400 000 €	(50 %)

TOTAL HT	800 000 €
T.V.A. (20%)	160 000 €

TOTAL TTC	960 000 €
-----------	-----------

**Ouverture du débat :**

Interventions :

Monsieur le maire, docteur André GARRON : (01:06)

**Exprimés : 32**

**Pour : 32**

**Contre : 0**

**Abstentions : 0 .....ADOPTÉE**

➤ **Communications :**

- Projet écoquartier les Laugiers Sud (02:22)
- Zone activités : (03:73)
- Réunion publique PLU du 10/02/2017 + PLU : (00:31)
- Travaux avenue de la liberté : (00:37)
- Espace public (toilettes) – parking REZZONICO (00 :18)
- Immeuble URBAT « les Aiguiers » (00:23)
- Ensemble immobilier « LA CHOCOLATERIE » (00:16)
- Caserne des Pompiers (00:12)
- Travaux DES PENCHIERS : (01:56)
- Travaux LES LAUGIERS : réunion aux habitants le mercredi 1 mars à la chapelle saint Roch (01:03)
- Travaux rue Pierre Curie : réseaux aérien : (00:19)
- Hameau des Terrins : réseau aérien : (00:17)
- Panneaux photovoltaïques CTM (PB d'amiante) : (01:00)
- Le très haut débit : travaux en 2018 livraison en 2020 : (01:44)
- CCVG : (01:52)

➤ Le prochain conseil municipal aura lieu le jeudi 6 avril 2017 à 18h30 à la salle des fêtes.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée ce jeudi 9 mars 2017 à 20h53.

Les débats du conseil municipal font l'objet d'un enregistrement audio qui est consultable au secrétariat de la direction générale dès l'affichage du compte rendu de séance.

Le compte rendu de séance est affiché conformément à l'article L.2121-25 du Code général des collectivités territoriales et le procès verbal est publié au recueil des actes administratifs

Docteur André GARRON  
Maire de Solliès-Pont

