



NOTRE-DAME-DE-LA-MER
1 place de la mairie
Hameau de la Haie de l'Ecu
78270 NOTRE-DAME-DE-LA-MER

**PROCES VERBAL DU CONSEIL MUNICIPAL
DU 4 JUILLET 2025**

En exercice :	17
Absents :	06
Présents :	11
Pouvoirs :	/
Votants :	11
Date de convocation :	26/06/2025
Date de publication :	08/07/2025

L'an deux mil vingt-cinq, le quatre juillet à dix-huit heures trente, le Conseil Municipal légalement convoqué, conformément à l'article L.2121-10 du Code Général des Collectivités Territoriales, s'est réuni à la mairie sous la présidence de Monsieur Jean-Luc MAILLOC, le Maire.

Etaient présents : Alain BERRY, Alban BODEVIN, Michel CHEVALLIER, Fabienne COUPLAN, Jean-François LOPEZ, Jean-Luc MAILLOC, Jacques MARY, Jenny MOJRANO, Dominique POREE, Didier RAYNAL Luc VIGNERON

Absents excusés ayant donné pouvoir : /

Absents excusés : Bruno BOUVERY, Thomas BREBION, Vincent FILLOT, Luc VERDURE, Thierry WURTZ

Absent non excusé : Dominique JOLIVEL

Secrétaire : Dominique POREE

Ouverture de la séance à 18h30

Ordre du jour :

- Approbation du procès-verbal du 15 mai 2025
- Tarifs Communaux : ajout caverne au cimetière
- Mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)
- Tableau des effectifs
- Questions diverses

APPROBATION DU PROCES VERBAL DU CONSEIL MUNICIPAL DU 15 MAI 2025

Le conseil municipal après en avoir délibéré et à l'UNANIMITE, APPROUVE le procès-verbal du conseil municipal du 15 Mai 2025

TARIFS COMMUNAUX : Ajout Caverne au cimetière

Monsieur le maire soumet la délibération au vote,

Cimetières de Notre-Dame-de-la-Mer

Case columbarium 30 ans	1 000 €
Case columbarium 50 ans	1 300 €
Déplacement de l'urne	50 €
Concession 30 ans	150 €
Concession 50 ans	200 €
Cavurne 30 ans	150 €
Cavurne 50 ans	200 €

Après avoir entendu Monsieur le maire, l'assemblée délibérante ne formule aucune autre observation,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré à l'UNANIMITE

Décide de fixer la révision des tarifs communaux comme suit à compter du 5 juillet 2025

PROJET DE DÉLIBÉRATION RELATIVE À LA 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 de la Fonction Publique et, notamment, ses articles L. 712-1, L. 714-4 à L. 714-13 ;
- Vu** le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ;
- Vu** le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État ;
- Vu** le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;
- Vu** l'avis Favorable du Comité Social Territorial (CST) en date du 26 juin 2025 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité ;

Considérant que le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel est composé des deux parts suivantes :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire ;
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités, le Maire propose à l'assemblée d'instituer un régime indemnitaire composé de deux parts selon les modalités ci-après ;

ARTICLE – 1 BÉNÉFICIAIRES

Bénéficient du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel en position d'activité ;
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel.

ARTICLE 2 – MISE EN PLACE DE L'IFSE

- **LE PRINCIPE**

L'IFSE a pour objet de valoriser l'exercice des fonctions et repose sur la nature des fonctions exercées par les agents ainsi que sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise dans l'exercice de leurs fonctions.

- **LA DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA DE L'IFSE**

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents relevant d'un même cadre d'emplois.

Chaque cadre d'emplois de la collectivité est réparti en différents groupes de fonctions selon les critères professionnels suivants :

- **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :**
 - Responsabilité d'encadrement ;
 - Niveau d'encadrement dans la hiérarchie ;
 - Responsabilité de coordination ;
 - Responsabilité de projet ou d'opération ;
 - Responsabilité de formation d'autrui ;
 - Ampleur du champ d'action (nombre de missions, valeur, etc...) ;
 - Influence du poste sur les résultats, etc.
- **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, et notamment :**
 - Connaissances requises pour occuper le poste (mise en œuvre opérationnelle, maîtrise, expertise) ;
 - Complexité des missions (exécutions, interprétations, arbitrages et décisions) ;
 - Niveau de qualification requis ;
 - Temps d'adaptation ;
 - Difficulté (exécution simple ou interprétation) ;
 - Autonomie (restreinte, encadrée, large) ;
 - Diversité des tâches, des dossiers, des projets (mono-métier, poly-métiers, diversité des domaines d'intervention, diversité des domaines de compétences) ;
 - Simultanéité des tâches, des dossiers, des projets ;
 - Influence et motivation d'autrui (niveau d'influence du poste sur les autres agents de la structure) etc...
- **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :**
 - Risques d'accident ;
 - Risques d'agression verbale et/ou physique
 - Risques de maladie ;
 - Responsabilité pour la sécurité d'autrui ;
 - Valeur des dommages ;
 - Responsabilité financière ;
 - Responsabilité juridique ;
 - Effort physique ;
 - Tension mentale, nerveuse ;
 - Confidentialité ;
 - Travail isolé ;
 - Travail posté (exemple : agent d'accueil) ;
 - Relations internes ;
 - Relations externes ;
 - Itinérance, déplacement (fréquent, ponctuel, rare, sans déplacement) ;
 - Facteurs de perturbation ;
 - Valorisation contextuelle sur une période ponctuelle etc... .

À chaque groupe de fonctions correspond les montants plafonds figurant en annexe 1 de la présente délibération.

Les groupes de fonctions 1 sont réservés aux postes les plus lourds et les plus exigeants.

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

• **ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DE L'IFSE**

L'attribution individuelle de l'IFSE est décidée par l'autorité territoriale.

Au regard de sa fiche de poste, l'autorité territoriale procède au rattachement de l'agent à un groupe de fonctions selon l'emploi qu'il occupe conformément à la répartition des groupes de fonctions pour chaque cadre d'emplois définie par la présente délibération.

Sur la base de ce rattachement, l'autorité territoriale attribue individuellement l'IFSE à chaque agent dans la limite du plafond individuel annuel figurant en annexe 1 de la présente délibération.

Ce montant individuel est déterminé en tenant compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent conformément aux critères suivants :

- Le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste ;
- La capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (diffusion du savoir à autrui, force de proposition, etc...) ;
- Formation suivie ;
- Connaissance de l'environnement du travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, relations avec les élus, etc...) ;
- Approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, montées en compétence ;
- Conditions d'acquisition de l'expérience ;
- Différences entre compétences acquises et requises ;
- Conduite de plusieurs projets ;

L'ancienneté (matérialisée par les avancements d'échelon) ainsi que l'engagement et la manière de servir (valorisés au titre du complément indemnitaire annuel) ne sont pas pris en compte au titre de l'expérience professionnelle.

Le montant individuel d'IFSE attribué à chaque agent fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ;
- En cas de changement de grade suite à promotion ;
- Au moins tous les 4 ans à défaut de changement de fonctions ou de grade et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent conformément aux critères figurant dans la présente délibération.

• **PÉRIODICITÉ ET MODALITÉS DE VERSEMENT DE L'IFSE**

L'IFSE est versée selon un rythme mensuel.

ARTICLE 3 – MISE EN PLACE DU CIA

• **LE PRINCIPE**

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, appréciés dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

- **LA DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA DU CIA**

Le montant du CIA est déterminé selon les mêmes modalités que pour l'IFSE par répartition des cadres d'emplois en groupes de fonctions.

À chaque groupe de fonctions correspond les montants maxima figurant en annexe 2 de la présente délibération.

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

- **ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DU CIA**

L'attribution individuelle du CIA est décidée par l'autorité territoriale.

Sur la base du rattachement des agents à un groupe de fonctions permettant l'attribution de l'IFSE, l'autorité territoriale attribue individuellement à chaque agent un montant de CIA compris entre 0 et 100% du plafond individuel annuel figurant en annexe 2 de la présente délibération.

Ce coefficient d'attribution individuelle est déterminé annuellement à partir de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents attestés par :

- Réalisation des objectifs ;
- Respect des délais d'exécution ;
- Compétences professionnelles et techniques ;
- Qualités relationnelles ;
- Capacité d'encadrement ;
- Disponibilité et adaptabilité, etc... .

Le montant individuel du CIA n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

- **PÉRIODICITÉ ET MODALITÉ DE VERSEMENT DU CIA**

Le CIA est versé selon un rythme mensuel.

ARTICLE 4 – DÉTERMINATION DES PLAFONDS

Les plafonds de l'IFSE et du CIA sont déterminés selon les groupes de fonctions définis conformément aux dispositions des articles 2 et 3 de la présente délibération.

ARTICLE 5 - MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU RIFSEEP

MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DE L'IFSE		MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU CIA
Maladie ordinaire	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement	Le CIA ne sera pas modulé en fonction de l'absentéisme de l'agent. Le CIA sera modulé en fonction des critères exposés dans l'article 3 de la présente délibération (engagement professionnel et manière de servir des agents et résultats professionnels obtenus)".
Congés de maternité et liés aux charges parentales prévus aux articles L631-1 à L631-9 (chapitre 1 ^{er} du titre III du livre IV) du CGFP	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement	

Congé pour invalidité imputable au service CITIS – Accident de travail / maladie professionnelle	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement	Le CIA ne sera pas modulé en fonction de l'absentéisme de l'agent
Congé Grave maladie	Maintien 33% la 1 ^{ère} année et 60% les 2 ^{ème} et 3 ^{ème} années	Le CIA ne sera pas modulé en fonction de l'absentéisme de l'agent
Congé Longue maladie	Maintien 33% la 1 ^{ère} année et 60% les 2 ^{ème} et 3 ^{ème} années	Le CIA ne sera pas modulé en fonction de l'absentéisme de l'agent
Congé Longue Durée	Suspendue (sauf application rétroactive *)	Le CIA ne sera pas modulé en fonction de l'absentéisme de l'agent
Temps partiel Thérapeutique	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement	Le CIA sera modulé en fonction des critères exposés dans l'article 3 de la présente délibération (engagement professionnel et manière de servir des agents et résultats professionnels obtenus)".
Congés annuels	Maintenue	Le CIA sera modulé en fonction des critères exposés dans l'article 3 de la présente délibération (engagement professionnel et manière de servir des agents et résultats professionnels obtenus)".

* L'agent perd le bénéfice de son régime indemnitaire à compter de la date de décision de placement en congé de grave maladie, CLM ou CLD (article 2 du décret n° 2010-997).

Toutefois, lorsqu'un agent est placé en CLM, CLD ou CGM à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises

ARTICLE 6 - CUMUL

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Le RIFSEEP est cumulable avec certaines primes et indemnités, notamment :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, indemnité de mission) ;
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA (dispositif compensant les pertes de pouvoir d'achat) ;
- La prime d'intéressement à la performance collective des services ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, indemnité horaire pour travail de nuit, jours fériés et dimanches, ...) ;
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- La Nouvelle Bonification indiciaire (NBI) ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel ;
- Les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13ème mois, ...).

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. Ainsi, il 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 préfetures (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 ;
- Indemnité de sujétions spéciales ;
- Indemnité de risques et de sujétions spéciales des psychologues ;
- Prime d'encadrement ;
- Prime des auxiliaires exerçant les fonctions d'assistant de soins en gérontologie ;
- Prime forfaitaire mensuelle des auxiliaires de soins ou de puériculture ;
- Prime spéciale de sujétions des auxiliaires de puériculture ou de soins ;
- Prime spécifique.

ARTICLE 7 – CLAUSE DE REVALORISATION

Les plafonds de l'IFSE et du CIA tels que définis en annexes 1 et 2 de la présente délibération seront automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur applicables aux fonctionnaires d'État.

ARTICLE 8 - DISPOSITIONS FINALES

Après en avoir délibéré, et à la majorité de ses membres présents ou représentés, le Conseil Municipal décide d'adopter le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel à compter du **7 juillet 2025**.

Les crédits correspondants à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget de la collectivité (ou de l'établissement).

En conséquence la délibération 23/2018 du 9 octobre 2018 relative au RIFSEEP est abrogée.

Fait et délibéré les, jour, mois et année susdits et signé par les membres présents.

**RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS
MONTANTS MAXIMUMS POSSIBLES**

<i>Groupes de fonctions</i>	<i>Fonctions / emploi dans la collectivité</i>	<i>Montants maxima annuels d'IFSE</i>	
			Non logés
Rédacteurs			
Groupe 1	Secrétaire de mairie		19 660 €
Adjoint administratifs			
Groupe 1	Secrétaire de mairie, gestionnaire comptable, assistant de direction, ...		12 150 €
Groupe 2	Agent d'exécution, agent d'accueil, ...		11 880 €
ATSEM			
Groupe 1	ATSEM ayant des responsabilités particulières ou complexes, ...		12 150 €
Adjoint du patrimoine			
Groupe 1	Encadrement de proximité ou d'usagers,		11 340 €
Groupe 2	Agent d'exécution, ...		10 800 €
Agents de maîtrise			
Groupe 1	Encadrement de fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois de la filière technique, sujétions, qualifications, ...		11 340 €
Groupe 2	Agent d'exécution...		10 800 €
Adjoint techniques et Adjoint technique des Etablissements d'enseignement			
Groupe 1	Agent polyvalent en milieu rural avec autonomie,		11 340 €
Groupe 2	Agent d'exécution, ...		10 800 €

ANNEXE 2 - CIA

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS MONTANTS MAXIMUMS POSSIBLES

Compte tenu de la répartition des groupes de fonctions relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du CIA sont les suivants :

Groupes de fonctions	Montants annuels maxima du CIA
Rédacteurs	
Groupe 1	2 680 €
Adjoint administratifs / ATSEM / Adjoint du patrimoine / Adjoint techniques / Agents de maîtrise / Adjoint techniques des établissements d'enseignement	
Groupe 1	1 260 €
Groupe 2	1 200 €

TABLEAU DES EFFECTIFS

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale,
Vu le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant disposition statutaire applicable aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet,
Vu la délibération n° 64/2019 du 29 novembre 2019 portant sur le regroupement des différentes créations des emplois existants et ajouts des informations réglementaires,
Vu la délibération n° 22/2023 portant Création d'emploi contractuel,
Vu la délibération n°23/2023 modifiant le tableau des effectifs,
Vu l'avis Favorable du Comité Social Territorial (CST) du 26 juin 2025,

Le Maire, rappelle à l'assemblée :

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. En cas de suppression d'emploi, la décision est soumise à l'avis préalable du Comité Technique Paritaire.

Le Maire propose à l'assemblée,

De modifier le tableau des cadres emplois :

- « Administratif » en créant le poste de Rédacteur à temps complet et en supprimant l'emploi d'adjoint administratif de 1^{ère} classe
- « Technique » en créant un poste d'adjoint technique à temps complet et en supprimant un poste d'adjoint technique à temps non complet de 28 heures hebdomadaire

D'adopter le tableau des emplois suivants :

Cadre d'emplois	Grade	Nombre d'emplois et durée hebdomadaire de service	Nombre d'emplois pourvus	Nombre d'emplois vacants
ADMINISTRATIVE				
Adjoint administratif	Rédacteur	1 TC	1 TC	0
	Adjoint administratif	1 TC	1 TC	0
	Adjoint administratif	1 <u>TNC</u>	1 <u>TNC</u>	0
TECHNIQUE				
Adjoint technique	Adjoint technique	3 TC	3 TC	0
SOCIAL				
ATSEM	ATSEM principal 2 ^{ème} classe	1 TC	1 TC	0
TOTAL		7 TC 1 TNC	7 TC 1 TNC	0

Agents Contractuels (emplois pourvus)	Catégorie	Secteur	Rémunération	Motif du contrat
1 agent d'entretien de la voirie et des bâtiments communaux	C	Technique	Indice Brut 386 28 heures mensuelles	Article 3-3 4° loi du 26/01/84 modifiée
1 agent polyvalent périscolaire	C	Technique	Indice Brut 361 14 heures hebdomadaires	Article L332-23 1°

Le Conseil Municipal décide, après en avoir délibéré à **P'UNANIMITE**,

D'ADOPTER le tableau des effectifs ainsi proposé qui prendra effet au 7 juillet 2025

Les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges des agents nommés dans ces emplois seront inscrits au budget de l'exercice 2025.

Questions diverses

- Concernant la construction de notre complexe, les appels d'offres ont été mis en ligne et l'ouverture des plis est programmé le 4 septembre 2025. Le comité de travaux sera convoqué pour le résultat des analyses des offres.
Le SDIS a émis un avis favorable à notre dossier de permis de construire.

- 2- L'étude pour le ruissellement sur notre territoire est en cours. Le groupe de travail chargé du ruissellement à l'origine de cette demande en septembre 2024 est convoqué le 7 juillet prochain avec les différents intervenants.
- 3- Nous attendons toujours l'attestation de la DRAC (Direction Régionale des Affaires Culturelles) d'Ile de France indiquant que notre église Saint Pierre n'est ni classée, ni inscrite au patrimoine. Le comité du patrimoine sera convoqué après cette prochaine étape.
- 4- La signature devant notaire pour la vente de l'ancienne mairie de Port-Ville est programmée pour la première semaine de septembre 2025
- 5- La borne électrique pour 2 véhicules implantée sur le parking de la mairie, face à la salle des fêtes, est en service depuis le 24 juin.
- 6- Le maire demande aux conseillers présents leur avis sur la possibilité de modifier l'éclairage public et de garder celui-ci en fonctionnement tous les samedis soir par mesure de sécurité. Le coût pour la commune serait d'environ 1 300,00 €. Cette proposition recueille un avis favorable de tous et sera mise en œuvre le 18 septembre prochain par notre prestataire lors de sa visite de maintenance. Nous verrons si ce fonctionnement est également possible pour les soirs de Noël et du jour de l'an.
- 7- Le maire informe que le réseau des 7 bibliothèques dont nous faisons partie se dote d'une carte de lecteur unique à compter de l'automne 2025. Elle permettra le retrait des livres dans toutes les bibliothèques concernées.
- 8- Suite à la mise en valeur par NATURA 2000 de la colline du Gibet dans l'agglomération de Port-Ville avec son habitat rare de pelouse sèche à orchidées, nous avons refusé la pose d'un panneau d'information sur la RD915 pour éviter les incivismes. Ce panneau pourrait être placé sur le chemin de halage près du panneau de randonnée « Le Coteau ». L'étude de sa prise en charge est en discussion par NATURA 2000
- 9- Pour information, le maire indique que le prochain journal d'information de notre commune sera édité en septembre.
- 10- Le maire, à la demande de Luc Verdu, remercie les habitants du chemin du moulin pour leurs travaux d'élagage sur sa propriété.
- 11- Jenny Mojano indique que les habitants du chemin du moulin se proposent d'emmener en déchetterie les branchages entreposés au sol, après accord du propriétaire.
- 12- Luc Vigneron se fait le porte-parole des enseignantes qui souhaitent un brise-vent sur les clôtures de l'école primaire. Le maire répond que cela n'est pas possible à cause de la prise au vent sur le plateau. Il ajoute que cela a déjà été signifié aux enseignantes lors d'une demande préalable de leur part.
- 13- Didier Raynal souligne qu'il a fini de numérotter les poteaux incendies de la commune. Il indique également qu'il faudrait remplacer le poteau au niveau de

l'agglomération La Laiterie par une bouche à incendie. Une demande sera faite dans ce sens à notre prestataire.

- 14- Didier Raynal demande à qui incombe le nettoyage du Ru entre le pont et le chemin de Halage à Port-Ville. Le maire répond que c'est du ressort des propriétaires : la mairie n'intervient pas chez les particuliers.
- 15- Didier Raynal mentionne la non visibilité en sortant de la Rue du Port pour aller vers Bonnières, à Port-Ville, et demande l'installation d'un miroir à cet endroit. Le maire répond qu'un devis pour ce miroir sera établi.
- 16- Dominique Porée informe de la dangerosité des véhicules de plus de 3T5 qui passent actuellement dans la rue de la Mairie. Le maire répond qu'un devis sera demandé pour l'installation de panneaux interdisant cette route aux plus de 3T5 sauf véhicule scolaire.

Plus aucune question n'étant soulevée, la séance est levée à 19h40.

Le secrétaire,
Dominique POREE



Le Maire,
Jean-Luc MAILLOC

