

COMPTE RENDU DU CONSEIL MUNICIPAL
Commune de Brienne-le-Château
SEANCE DU 16 MAI 2022

Date de la convocation : 11 mai 2022

Date d'affichage : 11 mai 2022

L'an deux mille vingt-deux, le seize mai à dix-neuf heures, le Conseil municipal, dûment convoqué, s'est réuni sous la présidence de Laurent SIBOIS, maire.

Présents : AUBRY Christophe, BAUCHET Josette, CHAILLOT Claudette, CHARDRON Nicole, COLLOMBET Sandra, DOISELET Maurice, MATHIEU Bernard, PLOYEZ Philippe, QUINET Nadine, SALAÛN Jean-Pierre, SIBOIS Laurent, SIRI Eric, TEIXEIRA Solenne

Représentés : CHARPENTIER Michèle par BAUCHET Josette, DHUICQ Nicolas par SIRI Eric, GIRARD Brigitte par TEIXEIRA Solenne, LONDERO Marie-Pascale par SIBOIS Laurent, MULHAUSER Sébastien par DOISELET Maurice, SCHNEIDER Eric par MATHIEU Bernard, WANRZYNIAC Julien par AUBRY Christophe

Absents : BLANCO Elodie, CORNAERT Julien, FIOT Didier

Secrétaire : Madame QUINET Nadine

La séance est ouverte à 19 h 00.

Approbation du compte-rendu du Conseil Municipal du 05 avril 2022

Le compte-rendu de la dernière séance est lu et approuvé à l'unanimité.

109_2022 - Information sur la participation employeur au financement des complémentaires santé et prévoyance des agents

Exposé :

Monsieur le Maire rappelle aux membres de l'assemblée qu'en application des dispositions du décret n° 2011-1474 et les quatre arrêtés du 8 novembre 2011 relatifs à la participation des collectivités territoriales au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents, celles-ci peuvent accorder leur participation au financement des contrats auxquels leurs agents choisissent de souscrire et offrant des garanties de protection sociale complémentaire.

La protection sociale complémentaire permet aux agents de se couvrir en cas de maladie ou d'accident. Elle consiste en la prise en charge :

1. d'une partie des dépenses de santé non prise en charge par la Sécurité Sociale, **c'est la complémentaire santé.**
2. d'une partie de la perte de revenu induite par un arrêt de travail, **c'est la complémentaire prévoyance.**

L'ordonnance « relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique » a été publiée le 18 février 2021 en application de l'article 40 de la loi du 6 août 2019 dite de « transformation de la fonction publique ».

Elle fixe les grands principes, communs aux trois versants de la fonction publique, concernant les obligations de financement et de participation des employeurs publics à la protection sociale complémentaire de leurs agents titulaires et non titulaires.

Concernant l'employeur public territorial, l'ordonnance prévoit notamment une obligation de prise en charge mensuelle, sur la base d'un montant de référence fixé par décret (35 € en prévoyance et 30 € en santé), d'une partie du coût de cette protection sociale complémentaire :

- au moins 7 €/mois de prise en charge en matière de prévoyance des garanties de protection sociale complémentaire liées aux risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, **au plus tard le 1^{er} janvier 2025,**
- au moins 15 €/mois de prise en charge des frais, en matière de santé, occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, **au plus tard le 1^{er} janvier 2026,** sur la base du panier de soins de l'article 911-7 du Code de la Sécurité Sociale.

Le projet de décret intègre par ailleurs une clause de revoyure portant notamment sur les montants de paniers de référence, avec en prévision un débat à organiser au CSFPT en vue d'un accord au plus tard un an avant l'entrée en vigueur des obligations de participation.

Les centres de gestion ont désormais l'obligation, s'il y a mandatement de la part des collectivités, de conclure pour le compte des collectivités territoriales qui leur sont affiliées, des conventions de participation en matière de protection sociale complémentaire.

L'adhésion à ces conventions reste facultative pour les collectivités territoriales et doit faire l'objet d'une délibération.

Les collectivités territoriales peuvent toujours faire le choix de proposer elles-mêmes à leurs agents une protection sociale complémentaire dans le cadre de la labellisation d'une convention de participation.

Cette ordonnance est complétée par l'ordonnance relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique. Celle-ci prévoit notamment :

- que pour les collectivités de moins de 50 agents, que les centres de gestion, dès lors qu'ils sont mandatés par l'employeur public territorial, peuvent engager avec le comité social territorial du centre de gestion, la négociation et la signature d'accords collectifs concernant la protection sociale complémentaire des agents.

Le Conseil Municipal après avoir entendu l'exposé :

PREND acte de ce nouveau décret qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2025 pour le volet prévoyance et le 1^{er} janvier 2026 pour le volet santé.

APPROUVE les éléments débattus ci-avant.

110_2022 - Convention de concours dans le cadre du plan communal de sauvegarde de la Commune de Brienne-le-Château

La Protection Civile de l'Aube est une association affiliée à la Fédération Nationale de Protection Civile.

La Fédération Nationale de Protection Civile est une association reconnue d'utilité publique, qui a pour objet de mettre en œuvre tous les moyens dont elle dispose en vue d'assurer la protection des populations civiles contre les dangers en temps de paix comme en temps de crise.

Elle est susceptible de participer, à la demande des pouvoirs publics, des organismes publics ou privés, ou à son initiative, à toutes les opérations de secours, de couverture sanitaire ou d'aide humanitaire, tant sur le territoire national qu'à l'extérieur.

Dans ce cadre, il vous est proposé de bien vouloir établir une convention de partenariat avec la Protection Civile de l'Aube. Celle-ci a pour objet de définir le concours que peut apporter la Protection Civile de l'Aube à la Commune de Brienne le Château dans le cadre de la mise en œuvre de son plan communal de sauvegarde (PCS).

Il est entendu que la présente convention n'est pas applicable dans le cadre d'un événement de Sécurité Civile dépassant ce cadre administratif communal.

Dans cette hypothèse, l'engagement et l'affectation des moyens de la Protection Civile de l'Aube relèvent de l'Autorité Préfectorale.

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

ACCEPTE la convention de partenariat avec la Protection Civile de l'Aube telle que présentée dans le document joint,

ACCEPTE de verser à la Protection Civile de l'Aube une subvention exceptionnelle de 100 € dans le cadre de cette convention,

AUTORISE Monsieur le Maire à signer ladite convention ainsi que tous les documents y afférents.

111_2022 - Convention de mise à disposition de service(s) entre la Communauté de Communes des Lacs de Champagne et la Commune de Brienne-le-Château

Monsieur le Maire expose au Conseil Municipal que la collectivité de Brienne-le-Château souhaite signer une convention de mise à disposition de service(s) pour l'emploi d'un chargé de communication aux fins d'effectuer les missions suivantes :

- Contribution à l'élaboration de la stratégie de communication de la collectivité,
- Organisation d'actions de communication et de relations publiques,
- Conception et/ou réalisation de produits de communication,
- Production de contenus,
- Etc...

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

APPROUVE le principe de passation d'une convention de mise à disposition de service(s) entre la Communauté de Communes des Lacs de Champagne et la Ville de Brienne-le-Château.

AUTORISE Monsieur le Maire à signer la convention de mise à disposition de service(s) annexée au rapport,

DONNE à Monsieur le Maire tout pouvoir pour sa mise en œuvre.

112_2022 - Maison pour Tous -Centre Social et Association Brienn'Adom - Renouvellement des contrats de location

La Ville de Brienne-le-Château a établi des contrats de location d'un bâtiment communal (pour partie) au 2 Rue de Loménie pour la Maison pour Tous - Centre Social et pour l'Association Brienn'Adom. Ces contrats sont arrivés à échéance le 31 décembre 2021.

Il convient de les renouveler à partir du 1^{er} janvier 2022 pour une période de 4 ans conformément aux contrats de location annexés au présent rapport.

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

DECIDER de renouveler les contrats de location :

- De la Maison pour Tous - Centre Social de Brienne-le-Château, moyennant un loyer annuel de 3063,16 € par an payable en quatre versements égaux de 765,79 € suivant les conditions fixées dans le contrat de location.
- De l'Association Brienn'Adom, moyennant un loyer annuel de 1198,60 € par an payable en quatre versements égaux de 299,65 € suivant les conditions fixées dans le contrat de location.

PRECISE que les crédits sont inscrits au chapitre 75 article 752 du budget 2022,

AUTORISE Monsieur le Maire à signer les contrats de location annexés.

La société publique locale dénommée SPL-Xdemat, a été créée le 27 février 2012 par les Départements de l'Aube, des Ardennes et de la Marne, en vue de fournir à ses actionnaires, des prestations liées à la dématérialisation.

Depuis, notre Commune a adhéré à la société ainsi que les Départements de la Haute-Marne, de l'Aisne, de la Meuse, des Vosges, et de Meurthe-et-Moselle ainsi que de nombreuses communes et plusieurs groupements de collectivités situés sur le territoire des 8 départements.

Fin avril 2022, SPL-Xdemat comptait 3 025 actionnaires.

Chaque année, conformément à l'article 225-100 du code du commerce, l'Assemblée générale de la société doit se réunir avant fin juin, pour approuver les comptes de l'année précédente et affecter le résultat, après présentation des rapports du Commissaire aux comptes.

À l'occasion de cette réunion, d'autres points peuvent lui être présentés tels qu'un point sur les mandats des commissaires aux comptes ou l'adoption d'une nouvelle version du règlement intérieur.

Depuis 2020, il a été décidé d'ajouter à ces points, l'examen de la répartition du capital social à la suite des adhésions et sorties intervenues depuis la dernière assemblée.

En effet, tout au long de l'année, de nouvelles collectivités locales ou de nouveaux groupements de collectivités souhaitent devenir actionnaires de la société et achètent à ce titre une action de la société, modifiant la répartition de son capital social. Il arrive également que certains actionnaires décident de sortir de la société et revendent leur action, suite à leur disparition administrative ou faute d'utilisation des outils mis à leur disposition.

Ainsi, depuis le 1^{er} semestre 2021, 330 actions ont été vendues à des collectivités ou groupements de collectivités pour leur entrée au sein de SPL-Xdemat et 7 ont été rachetées pour permettre à 6 actionnaires d'en sortir et un à revendre son action avant sa fusion avec une structure déjà membre. Ces transferts d'actions ont eu pour conséquence de modifier la répartition du capital social. Le capital social, divisé en 12 838 actions, est désormais réparti comme suit :

- le Département de l'Aube : 6 562 actions soit 51,11 % du capital social,
- le Département de l'Aisne : 766 actions soit 5,97 % du capital social,
- le Département des Ardennes : 298 actions soit 2,32 % du capital social,
- le Département de la Marne : 566 actions soit 4,41 % du capital social,
- le Département de la Haute-Marne : 276 actions soit 2,15 % du capital social,
- le Département de Meurthe-et-Moselle : 394 actions soit 3,07 % du capital social,
- le Département de la Meuse : 515 actions soit 4,01 % du capital social
- le Département des Vosges : 381 actions soit 2,97 % du capital social,
- les communes et groupements de communes : 3 080 actions soit 23,99 % du capital social.

Cette nouvelle répartition détaillée dans la liste des actionnaires annexée à la présente, sera soumise à l'approbation de l'Assemblée générale.

Or, selon l'article L. 1524-1 du Code général des collectivités territoriales, applicable aux sociétés publiques locales, « à peine de nullité, l'accord du représentant d'une collectivité territoriale (...) sur la modification portant sur (...) la composition du capital (...) ne peut intervenir sans une délibération préalable de son assemblée délibérante approuvant la modification ».

Il convient donc d'approuver la nouvelle répartition du capital social de la société SPL-Xdemat et d'autoriser le représentant de la collectivité à voter la résolution correspondante lors de la prochaine Assemblée générale de la société.

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

APPROUVE la nouvelle répartition du capital social de la société publique locale dénommée SPL-Xdemat, divisé en 12 838 actions, à savoir :

- Le Département de l'Aube : 6 562 actions soit 51,11 % du capital social,
- Le Département de l'Aisne : 766 actions soit 5,97 % du capital social,
- Le Département des Ardennes : 298 actions soit 2,32 % du capital social,
- Le Département de la Marne : 566 actions soit 4,41 % du capital social,
- Le Département de la Haute-Marne : 276 actions soit 2,15 % du capital social
- Le Département de Meurthe-et-Moselle : 394 actions soit 3,07 % du capital social,
- Le Département de la Meuse : 515 actions soit 4,01 % du capital social,
- Le Département des Vosges : 381 actions soit 2,97 % du capital social,

- Les communes et groupements de communes : 3 080 actions soit 23,99 % du capital social, conformément à la liste des actionnaires annexée à la présente ;

DONNE pouvoir au représentant de la Commune à l'Assemblée générale de la société SPL-Xdemat, pour voter cette nouvelle répartition de son capital social et la résolution en découlant, lors de sa prochaine réunion.

114_2022 - Zone Artisanale Henri Becquerel - Autorisation de vente de terrains

La commune de Brienne-le-Château projette de vendre à une entreprise locale « Champi Charpente » représentée par Monsieur Sébastien CHAMPENOIS deux parcelles de terrain sur la Zone Artisanale Becquerel au numéro 4 Bis et cadastrées :

- Section AM 147 d'une superficie de 1.449 m²,
- Section AM 148 d'une superficie de 1.080 m²,

Soit une surface totale de 2.529 m².

Ces parcelles sont desservies par les réseaux d'eau potable, gaz, assainissement et électricité.

Après avoir demandé l'avis du service des domaines, le prix de vente sera de 12 € le m² hors taxe.

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

AUTORISE Monsieur le Maire à vendre les deux parcelles de terrain section cadastrée section AM 147 d'une superficie de 1.449 m² et AM 148 d'une superficie de 1.080 m², sise à Brienne-le-Château zone artisanale Henri Becquerel à l'entreprise « Champi Charpente » représentée par Monsieur Sébastien CHAMPENOIS.

FIXE le prix de vente à 12 € le m².

AUTORISE Monsieur le Maire ou son représentant à signer les actes à intervenir devant Maître RÉMY, Notaire à Brienne-le-Château.

115_2022 - Règlement intérieur du personnel de la Commune - Adoption

Monsieur le Maire expose à l'assemblée que le règlement intérieur du personnel a pour ambition de définir des règles de fonctionnement qui régiront les relations sociales au sein de la commune de Brienne-le-Château.

Le règlement est également destiné à faciliter l'intégration des nouveaux agents. Il favorisera le positionnement de chacun sur son poste de travail et vis-à-vis de ses collègues. Le règlement intérieur s'appuie sur les dispositions réglementaires. Il a pour objectif d'organiser la vie et les conditions d'exécution du travail dans la commune :

- Il fixe les règles de discipline intérieure,
- Il rappelle les garanties qui sont attachées à l'application de ces règles,
- Il précise les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité.

Le présent règlement s'applique à tout le personnel de la commune, quel que soit son statut. Il s'adresse à chacun dès lors qu'il se trouve sur son lieu de travail, voire en dehors s'il effectue une tâche au nom de la commune.

VU le code général des collectivités territoriales,

VU la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

VU le décret 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité ainsi qu'à la médecine du travail préventive dans la fonction publique territoriale,

VU l'avis favorable du Comité Technique du 24 mars 2022.

Au vu de l'exposé ci-dessus, le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

ADOpte le règlement intérieur du personnel communal dont le document est joint à la présente délibération,

DIT que ce règlement sera communiqué à tout agent employé à la commune de Brienne-le-Château,

DECIDE que ce règlement entrera en vigueur à compter du 17 mai 2022,

DONNE tout pouvoir à Monsieur le Maire pour réaliser les démarches nécessaires à sa mise en œuvre.

116_2022 - Actualisation du régime indemnitaire RIFSEEP

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment l'article L.2121-29 ;

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment l'article 20 ;

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment les articles 87 et 88 ;

Vu le décret 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ;

Vu le décret n°2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité ;

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

Vu le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;

Vu les arrêtés ministériels des corps de référence dans la fonction publique de l'Etat ;

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

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

Vu le 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 la délibération du Conseil municipal n°33_2017 du 03 avril 2017 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 la délibération du Conseil municipal n°62_2018 du 05 novembre 2018 relative à la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'engagement Professionnel (RIFSEEP) pour les cadres d'emplois des adjoints techniques, des agents de maîtrise et des adjoints du patrimoine ;

Vu l'avis du Comité Technique en date du 24 mars 2022,

Monsieur le Maire expose ce qui suit :

Par délibérations des 3 avril 2017 et 5 novembre 2018, la Ville de Brienne-le-Château a mis en place un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, instauré par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 pour les fonctionnaires d'Etat.

Il est transposable aux fonctionnaires territoriaux en application du principe de parité fixé par la loi du 26 janvier 1984 et le décret du 6 septembre 1991 « Le régime indemnitaire fixé par les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et les conseils d'administration de leurs établissements publics pour les différentes catégories de fonctionnaires territoriaux ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes ».

C'est dans ce cadre qu'un nouveau décret du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale a établi une équivalence provisoire avec des corps de l'Etat afin que l'ensemble des agents territoriaux non encore éligibles puissent en bénéficier, à l'exception de la filière police municipale et des cadres d'emplois des professeurs et assistants territoriaux d'enseignement artistique.

Il convient donc d'amender les règles applicables en matière indemnitaire à Brienne-le-Château, eu égard à l'évolution réglementaire.

PRÉAMBULE

Pour rappel, la volonté de la Ville de Brienne-le-Château est de faire du régime indemnitaire un levier managérial répondant à des objectifs :

- de simplification et de transparence de la politique indemnitaire dans la mesure où le RIFSEEP se substitue à la diversité des primes existantes ;
- d'harmonisation et d'égalité car l'exercice des fonctions et la récompense de l'investissement personnel prévalent sur le grade détenu et la filière d'appartenance.

Au regard de l'actualité réglementaire, la Ville de Brienne-le-Château a précisé la politique indemnitaire qu'elle souhaite mettre en œuvre, conformément à ses objectifs, ses ressources et son organisation.

Rappelons que l'adaptation de notre régime indemnitaire est passée par la prise en compte de l'ensemble des composantes du système de gestion et de développement des ressources humaines de la collectivité dans le but de les articuler de manière cohérente. Ainsi, la révision de notre politique salariale doit se faire à l'aune de trois enjeux :

- La rémunération versée aux agents constitue le poste des dépenses de fonctionnement le plus important. A l'heure des restrictions budgétaires, une attention particulière est portée à l'évolution de la masse salariale et les marges de manœuvre des employeurs publics locaux se réduisent au gré des nombreuses réformes gouvernementales (augmentation progressive des charges patronales, refonte des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations...).
- Pour autant, selon son poids dans la rémunération globale, le régime indemnitaire peut contribuer de façon significative à l'attractivité de la collectivité, au même titre que les autres compléments de salaire, telles les prestations d'action sociale, la participation à la complémentaire santé et prévoyance. Les candidats possédant les compétences et les talents recherchés seront d'autant plus faciles à recruter et à conserver au sein de la collectivité que le régime indemnitaire sera attractif, contrairement au traitement de base qui est imposé par les textes, donc identique pour l'ensemble des collectivités.
- Les choix en matière de rémunération et, en particulier de régime indemnitaire, sont également conditionnés par la recherche des meilleurs équilibres internes. Les agents sont attachés au sentiment de justice et d'équité, notamment sur le plan de la rémunération. La transparence des critères d'attribution et de modulation du régime indemnitaire y contribue fortement. La prise en compte de critères tels que les responsabilités exercées, les contraintes et les risques liés aux missions assurées, la contribution des agents dans leur travail, participe au ressenti d'équité. Le régime indemnitaire doit également avoir un niveau et des possibilités de modulation suffisamment incitatives pour encourager la contribution individuelle tout en préservant l'indispensable implication collective.

I - LE CADRE JURIDIQUE

A. Le rappel des principes généraux

La rémunération des fonctionnaires territoriaux se compose de deux parties :

Une partie **principale, obligatoire**, déterminée par la situation statutaire de l'agent, sur laquelle l'autorité territoriale ne peut intervenir (traitement indiciaire, supplément familial de traitement, nouvelle bonification indiciaire, indemnité de résidence...)

Une autre partie, **facultative**, composée de primes et d'indemnités, appelée régime indemnitaire. Il constitue l'ensemble des sommes perçues par un agent en contrepartie de l'exercice des fonctions définies par le statut particulier dont il relève. Il est composé de primes et indemnités dont les modalités de calcul diffèrent selon le grade, l'emploi, les fonctions ou sujétions. C'est cette composante de la rémunération qui est en cours d'évolution.

Les modalités de sa mise en œuvre dans la fonction publique s'inscrivent dans le respect de grands principes juridiques :

La **légalité** des avantages attribués : seules les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire peuvent potentiellement être octroyées par les collectivités territoriales. Une collectivité ne peut pas créer d'elle-même une indemnité.

La **parité** entre les FPT et FPE : chaque collectivité fixe le régime indemnitaire dans la limite celui dont bénéficient les différents services de l'État. Elle est ainsi contrainte par un montant plafond mais par aucun montant plancher.

L'égalité de traitement : chaque individu placé dans une situation comparable doit être traité de façon identique.

La **libre administration** des collectivités territoriales : chaque collectivité est entièrement libre dans le choix d'attribuer ou non des primes potentiellement allouables et d'en définir les contours.

En vertu de ces principes, le montant du régime indemnitaire des agents territoriaux est fixé librement dans chaque collectivité mais il ne peut être supérieur à celui versé aux agents de l'État. L'organe délibérant peut donc retenir des taux inférieurs, voire nuls, à ceux figurant dans les dispositions réglementaires.

Il appartient en effet à **l'organe délibérant** de fixer le cadre général en déterminant la nature, les conditions d'attribution, les critères de modulation individuelle et les taux applicables. Il peut prévoir des critères propres à condition de rester dans l'esprit du texte. Les attributions individuelles relèvent de la compétence de **l'autorité territoriale, par arrêté**, dans le respect des principes définis par le conseil municipal.

B. Les règles indemnitaires

Pour définir le montant du régime indemnitaire perçu par les agents, les réformes récentes marquent le passage d'une logique de grade à une logique dont les deux principales composantes sont d'une part le poste occupé et d'autre part la manière d'occuper le poste.

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

- L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (**IFSE**), liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

- Le Complément Indemnitaire Annuel (**CIA**), lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

1. L'IFSE

L'IFSE permet de valoriser l'ensemble des parcours professionnels, et non plus seulement ceux marqués par un accroissement significatif de responsabilités. Elle repose donc sur des **critères** permettant de coter le poids des fonctions exercées mais aussi de **l'expérience** professionnelle accumulée par l'agent.

En ce qui concerne les critères professionnels, le décret indique que le montant de l'IFSE est déterminé selon le niveau de responsabilité et de technicité requis pour l'exercice des missions. Chaque poste doit donc être réparti au sein de groupes de fonctions par catégorie d'emplois (A, B, C) selon les critères suivants, explicités par la délibération.

Critère 1 : Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception (responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement, de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques et de conduite de projets).

Critère 2 : Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions (valorisation de l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent).

Critère 3 : Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (prise en compte de la dimension relationnelle, des conditions d'exercice).

En ce qui concerne l'expérience professionnelle, il s'agit de reconnaître l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur le poste et non pas l'ancienneté. Le montant de l'IFSE fera ainsi l'objet d'un réexamen en cas de changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions mais également en cas de mobilité vers un poste relevant d'un même groupe de fonctions, de changement de grade à la suite d'une promotion, et, a minima, tous les 4 ans en l'absence d'évolution professionnelle.

La prise en compte de l'expérience professionnelle constitue une nouveauté majeure dans ce dispositif indemnitaire car elle intègre dans l'IFSE une part liée à l'agent alors qu'elle doit être différenciée du CIA.

2. Le CIA

En plus de la part liée au niveau de responsabilité et d'expertise, il est possible de verser aux agents un complément indemnitaire annuel tenant compte de leur manière de servir établie à la suite de la procédure d'évaluation individuelle annuelle.

Les attributions individuelles varient de 0% à 100% du montant défini pour chaque groupe de fonctions. Le complément indemnitaire attribué au titre d'une année n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Les critères de versement sont laissés à la libre appréciation des collectivités territoriales. Il convient de se référer aux critères utilisés dans le cadre de la procédure d'entretien professionnel pour évaluer la valeur des agents en fonction de la nature des tâches confiées et du niveau de responsabilité assumé.

II - L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE

2. Les objectifs

L'objectif est dans un premier temps de définir la philosophie, les fondements et les modalités pratiques de mise en œuvre de ce régime indemnitaire.

2. Les bénéficiaires

Le régime indemnitaire est attribué aux agents stagiaires et titulaires.

Les agents contractuels bénéficient également du régime indemnitaire, quels que soient le motif du contrat et la quotité de travail :

- dès le mois d'arrivée pour les contrats d'une durée minimale d'un an.
- à l'issue d'une période de carence d'un an pour les contrats conclus de manière successive auprès du même employeur.

Les personnels exclus sont :

- les contrats de droit privé,
- les contrats d'apprentissage,
- les agents vacataires.

3. Les cadres d'emplois concernés

Le RIFSEEP est applicable à tous les cadres d'emplois eu égard au décret du 27 février 2020. Ce régime indemnitaire concerne donc tous les cadres d'emplois suivants :

- Filière administrative : attachés, rédacteurs, adjoints administratifs ;
- Filière technique : ingénieurs, techniciens, agents de maîtrise, adjoints techniques ;
- Filière culturelle : bibliothécaires, attachés de conservation du patrimoine et des bibliothèques, conservateurs des bibliothèques, conservateurs du patrimoine, assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques ; adjoints du patrimoine ;

Les autres cadres d'emploi continuent de percevoir les primes déjà instituées.

4. Les critères retenus pour coter les postes

La définition d'une part du régime indemnitaire liée à la fonction exercée implique une classification exhaustive de chaque poste de la collectivité.

Pour ce faire, la Commune de Brienne-le-Château a décliné des indicateurs par critères permettant de déterminer le niveau de responsabilité et d'expertise requis :

• Indicateurs du critère n°1 : G1 - Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :

- Positionnement dans l'organigramme (nombre de N+)
- Management stratégique (décision à long terme) ou opérationnel (gestion courante) ou transversal (gestion de projets)
- Nombre de directions ou services encadrés (au moins 3) de manière directe ou indirecte
- Nombre d'agents encadrés (plus ou moins 15 agents permanents en ETP)
- Niveau de pilotage des politiques (conception, coordination, instruction...)

• Indicateurs du critère n°2 : G2 - Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :

- Niveau de qualification requis (diplômes CAP ... BAC ... BAC +5) ou expérience requise (1 an... 5 ans...),
- Temps d'adaptation requis pour satisfaire pleinement toutes les dimensions du poste (1 mois... 6 mois... 1 an...),
- Diversité et complexité des missions (exécution simple ou interprétation, tâches répétitives ou analytiques, mode opératoire prédéfini ou recherches de solutions, rédaction de courrier ou de rapport d'aide à la décision).

• **Indicateurs du critère n°3 : G3 - Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :**

- Finalité relationnelle (communiquer, animer, coordonner, conseiller, négocier auprès des agents, des usagers ou des décideurs...)
- Degré de responsabilité et d'exposition du poste d'un point de vue politique, juridique, financier...
- Niveau d'impact pour la collectivité sur le fonctionnement du service public en cas de dysfonctionnement en interne et en externe (répercussion d'une erreur, d'une décision, d'un retard ...).

• **Indicateurs du critère n°4 : G4 - Travail administratif :**

La Ville de Brienne-le-Château a ensuite utilisé deux outils complémentaires, à savoir les organigrammes et les fiches de poste. Ce travail a permis, d'une part, de mesurer le niveau de responsabilité de chaque poste au sein de chaque pôle et, d'autre part, de comparer la hiérarchisation des postes de manière transversale. Ces données ont été croisées pour en vérifier la cohérence horizontale (tous les postes tout pôle confondu) et verticale (au sein d'un même pôle).

Les postes ainsi analysés, ont enfin été répartis dans les différents groupes de fonction. Ces derniers doivent regrouper, par catégorie hiérarchique (A, B, C), les postes dont le degré d'exigence est similaire, quels que soient le grade et la filière des agents.

5. Les groupes de fonctions

L'article 2 du décret du 20 mai 2014 pose le principe d'une reconnaissance indemnitaire axée sur l'appartenance à un groupe de fonctions. Pour chaque catégorie d'emplois est déterminé un nombre limité de groupes de fonctions formellement déconnectés du grade. Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 devant être réservé aux postes dont le niveau de responsabilité est plus important.

la Ville de Brienne-le-Château a choisi de répartir les postes en groupes de fonctions (catégorie A, catégorie B, catégorie C).

6. Tableau récapitulatif des montants du RIFSEEP applicables par cadre d'emplois - 2022

FILIERES Cadres d'emplois	GROUPES	IFSE MONTANT MINIMUM BRUT ANNUEL	IFSE MONTANT MAXIMUM BRUT ANNUEL	CIA MONTANT MAXI BRUT ANNUEL
ADMINISTRATIVE				
A Attachés Territoriaux	G1 DGS	120 €	36 210 €	6 390 €
	G2 DGA	120 €	32 130 €	5 670 €
	G3 Directeur de service	120 €	25 500 €	4 500 €
	G4 Responsable de service	120 €	20 400 €	3 600 €

B Rédacteurs Territoriaux	G1 Responsable de service	120 €	17 480 €	2 380 €
	G2 Responsable administratif	120 €	16 015 €	2 185 €
	G3 Assistant administratif	120 €	14 650 €	1 995 €
C Adjoints Administratifs Territoriaux	G1 Assistant administratif	120 €	11 340 €	1 260 €
	G2 Agent d'accueil	120 €	10 800 €	1 200 €
TECHNIQUE				
C Agents de Maîtrise Territoriaux	G1 Responsable et Adjoint de service	120 €	11 340 €	1 260 €
	G2 Agent d'exécution	120 €	10 800 €	1 200 €
C Adjoints Techniques Territoriaux	G1 Adjoint technique principal	120 €	11 340 €	1 260 €
	G2 Adjoint technique	120 €	10 800 €	1 200 €
CULTURELLE				
B Assistants Territoriaux du Patrimoine et des Bibliothèques	G1 Responsable de service	120 €	16 720 €	2 280 €
	G2 Adjoint au responsable de service	120 €	14 960 €	2 040 €
C Adjoints territoriaux du patrimoine	G1 Responsable d'accueil	120 €	11 340 €	1 260 €
	G2 Agent d'exécution	120 €	10 800 €	1 200 €

Il est précisé que le régime indemnitaire peut faire l'objet d'une diminution à tout moment sur décision motivée expresse de l'autorité territoriale.

7. L'évolution de la prime annuelle

En sus du régime indemnitaire et en vertu de la législation en vigueur, la Ville de Brienne-le-Château a maintenu un avantage collectivement acquis avant l'adoption de loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Il s'agit d'une prime annuelle d'un montant de 1073 € brut, versée en deux fois, en juin et en novembre, aux agents titulaires et non titulaires en fonction du temps de travail effectif sur une période de référence et sans tenir compte du grade ou de la catégorie d'emplois des agents.

Il est proposé de transposer cette prime annuelle au montant de l'IFSE afin de pouvoir faire évoluer son montant pour tous les cadres d'emplois concernés par cette délibération.

Cette disposition ne concerne donc pas les agents relevant de la filière police municipale.

8. L'absentéisme

Dans sa politique de lutte contre l'absentéisme, le levier indemnitaire constitue l'un des volets. Il convient de conserver les abattements liés à l'absentéisme et calculés sur le montant mensuel de l'IFSE tel que défini dans l'arrêté individuel, de la façon suivante :

Type d'absence	Déduction applicable
Maladie ordinaire	Suit le sort du traitement (Réduction de moitié à partir de 90 jours d'absence)
Congé de grave maladie (CGM) Congé de longue maladie (CLM) Congé de longue durée (CLD)	Suit le sort du traitement
Accident du travail Maladie professionnelle Maternité (dont pathologique), Paternité, Adoption	Pas de réduction
Tous les autres cas	En fonction du cadre juridique, et à défaut de précision, la réduction suit le traitement

9. La périodicité et les modalités de versement

L'IFSE mensuelle est versée au prorata du temps de présence et du temps de travail de l'agent et est soumise à déduction pour absentéisme.

10. Dispositions transitoires pour les nouveaux cadres d'emplois

Le décret prévoit aux agents relevant de la Fonction Publique d'Etat le maintien du niveau indemnitaire mensuel perçu antérieurement à cette réforme. Cette garantie ne semble pas s'imposer à la fonction publique territoriale car chaque collectivité est libre d'instituer le régime indemnitaire qui, rappelons-le, constitue un élément facultatif du bulletin de salaire.

Cela étant, soucieuse d'offrir à son personnel municipal des conditions salariales favorables, la Ville de Brienne-le-Château souhaite appliquer cette disposition et garantir ainsi le maintien du niveau perçu préalablement à la mise en œuvre du RIFSEEP par les agents.

11.Cas particulier des agents de la filière police municipale

Les agents de la filière police municipale conservent à titre dérogatoire, et en l'absence de textes, le bénéfice de leur situation antérieure, à savoir :

- L'indemnité spéciale mensuelle de fonction des agents, des chefs de service et des directeurs de police municipale dans les conditions suivantes :
 - Chef de service de police municipale principal de 1^{re} classe : indemnité égale au maximum à 30 % du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension,
 - Grades du cadre d'emplois des agents de police municipale Brigadier et Brigadier-Chef : indemnité égale au maximum à 20 % du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension.
- La prime annuelle d'un montant de 1073 € brut annuel par agent, versée en juin et en novembre, au prorata du temps de présence et du temps de travail.

III - LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL

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

Comme pour les autres volets de ce nouveau régime indemnitaire, les critères de versement sont laissés à la libre appréciation de la collectivité. Le décret précise néanmoins que l'entretien professionnel constitue le support obligatoire permettant de juger l'investissement de l'agent.

Le montant annuel individuel ne peut dépasser 1,5 fois le montant plancher de l'IFSE mensuel du groupe de fonctions. Dans tous les cas, le cumul des deux parts (IFSE + CIA) ne peut excéder les plafonds applicables aux agents de l'Etat. Le versement est annuel et non reconductible d'une année sur l'autre.

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

APPROUVE la modification du régime indemnitaire telle que précisée ci-dessus à compter du 1^{er} juin 2022,

PRÉCISE que les crédits nécessaires sont inscrits au budget 2022, chapitre 012.

DONNER tous pouvoirs à Monsieur le Maire pour poursuivre l'exécution de la présente.

117_2022 - Création d'un poste non permanent - Contrat de Projet

Monsieur le Maire informe l'assemblée délibérante :

Aux termes de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale modifiée et notamment ses articles 34 et 97, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. Ainsi, il appartient à l'assemblée délibérante de déterminer l'effectif des emplois à temps complet et temps non complet nécessaire au fonctionnement des services. De même, la modification du tableau des effectifs, afin de permettre les avancements de grade, relève de la compétence de l'assemblée délibérante.

Monsieur le Maire propose à l'assemblée délibérante :

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment l'article 3 II,

Vu le décret n°88-145 pris pour l'application de l'article 136 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale,

Monsieur le Maire propose de créer un emploi non permanent dans la catégorie hiérarchique C afin de mener à bien le projet identifié suivant : Dispositif Conseiller Numérique France Services pour une durée de 2 soit du 17 mai 2022 au 16 mai 2024 inclus, avec octroi d'une subvention de la Caisse des Dépôts et Consignations à hauteur de 50 000 €.

Le contrat prendra fin lors de la réalisation du projet ou de l'opération pour lequel le contrat a été conclu, à savoir :

- Répondre et informer l'usage,
- Présenter à l'utilisateur les services et dispositifs disponibles,
- Accompagner l'utilisateur à utiliser les outils numériques dans son quotidien,
- Aider l'utilisateur à réaliser les démarches administratives seul en ligne,
- Animer un atelier thématique,
- Rediriger l'utilisateur vers d'autres structures.

A défaut, le contrat prendra fin après un délai d'un an minimum si le projet ne peut pas être réalisé. Le contrat sera renouvelable par reconduction expresse lorsque le projet prévu ne sera pas achevé eu terme de la durée initialement déterminée. La durée totale des contrats ne pourra excéder 6 ans.

L'agent assurera les fonctions de Conseiller Numérique France Services à temps complet.

L'emploi sera classé dans la catégorie hiérarchique C.

La rémunération sera déterminée selon un indice de rémunération maximum de 397 brut majoré 361 correspondant au grade d'Adjoint Administratif Principal de 1^{ère} classe - Echelle C3 - Echelon n°2.

La rémunération sera déterminée en prenant en compte, notamment, des fonctions occupées, de la qualification requise pour leur exercice, de la qualification détenue par l'agent ainsi que de son expérience.

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

AUTORISE Monsieur le Maire à créer un emploi non permanent de catégorie hiérarchique C au grade d'Adjoint Administratif Principal de 1^{ère} classe - Echelle C3 - Echelon n°2 dans le cadre du dispositif de conseiller numérique France Services pour une durée de deux ans,

MODIFIE le tableau des emplois,

INSCRIT au budget de la Commune les crédits correspondants,

DIT que les dispositions de la présente délibération prendront effet à partir du 17 mai 2022.

AUTORISE Monsieur le Maire à signer tous les documents liés à ce dossier.

INFORME que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Châlons en Champagne dans un délai de deux mois à compter de sa publication et, le cas échéant, de sa réception par le représentant de l'Etat.

118_2022 - Tarifs Fête de la Choucroute 2022

Monsieur le Maire expose à l'assemblée que dans le cadre de l'organisation de la fête de la Choucroute et de son concours agricole, il convient de délibérer sur les tarifs ci-dessous :

Tarif Vide Grenier (Zone Définie dans la Rue Pasteur) pour 2 jours	
Capacités	Forfait Tarifaire
Nombre de Mètres sollicités	1 € ML
Tarif Brocanteur (Zone Définie dans la Rue Baste) pour 2 jours	
Capacités	Forfait Tarifaire
Nombre de Mètres sollicités	5 € ML
Tarif Restaurateur & Halle pour 2 jours	
Capacités	Forfait Tarifaire
Restaurant de 1 à 100 Places	250 €
Restaurant de 101 à 200 Places	450 €
Restaurant de 201 à 500 Places	600 €
Au-delà de 501 places	1 000 €
Location Halle - Acte de candidatures	Minimum 7 000 €
Tarif Buvette Pour Professionnel et Café Briennois pour 2 jours	
Capacités	Forfait Tarifaire
Buvette 3 x 3 = 9M2	280 € Sans EDF
Besoin EDF	60 €

Tarif Buvette Associations pour 2 jours	
Capacités	Forfait Tarifaire
Buvette 3 x 3 = 9M2	210 € Sans EDF
Besoin EDF	60 €
Tarif Forains pour la semaine	
Capacités	Forfait Tarifaire
Forains de 0 à 50 M2	5 €
Forains de 51 à 150 M2	4 €
Forains de 151 à 300 M2	3 €
Au-delà de 300 M2	2 €
Coffret EDF et Consommation	Tarif Fixe 1 = 80 € Tarif Fixe 2 = 100 € Tarif Fixe 3 = 150 € Tarif fixe 4 = 200 €
Tarif ESPACE Air Libre pour 2 jours	
Capacités	Forfait Tarifaire
5 x 5 M	100 €
10 x 5 M	150 €
20 x 5 M	200 €
+ de 200M2	300 €
Besoin EDF	60 €
Tarif avec Votre Stand ou Parapluie pour 2 jours	
Capacités	Forfait Tarifaire
3 x 3 M	100 €
6 x 3 M	120 €
9 x 3 M	150 €
12 x 3 M	180 €
Besoin EDF	60 €
Tarif avec Location Stand pour 2 jours	
Capacités	Forfait Tarifaire
Stand de 4 x 2.20 M	130 €
Stand de 5 x 2.50 M	150 €
Besoin EDF	60 €

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

FIXE les tarifs de la fête de la choucroute 2022 tels que présentés ci-dessus,

AUTORISE Monsieur le Maire ou son représentant à signer les documents se rapportant à ce dossier.

119_2022 - Comptabilité M57 développée - Application de la fongibilité des crédits

Monsieur le Maire expose à l'assemblée que lors de la séance du Conseil Municipal du 1^{er} décembre 2021 par délibération n° 62_2021 a été adoptée la nouvelle nomenclature comptable M57 développée.

Cette nouvelle instruction comptable et budgétaire M57 développée permet enfin de disposer de plus de souplesse budgétaire puisqu'elle autorise le Conseil Municipal à déléguer au Maire la possibilité de procéder à des mouvements de crédits de chapitre à chapitre, à l'exclusion des crédits relatifs aux dépenses de personnel, dans la limite de 7,5% du montant des dépenses réelles de chacune des sections (article L. 5217-10-6 du CGCT).

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

AUTORISE Monsieur le Maire à procéder, à compter du 17 mai 2022, à des mouvements de crédits de chapitre à chapitre, à l'exclusion des crédits relatifs aux dépenses de personnel, et ce, dans la limite de 7,5% des dépenses réelles de chacune des sections.

AUTORISE Monsieur le Maire ou son représentant délégué à signer tout document permettant l'application de la présente délibération.

120_2022 - Budget Principal - Décision modificative budgétaire n° 1

Monsieur le Maire informe le Conseil Municipal qu'il convient, dans le fonctionnement budgétaire, de respecter les règles comptables et les flux croisés entre la Communauté de Communes des Lacs de Champagne et la Commune. Aussi, il convient de ventiler les heures du personnel sur le chapitre 012.

En conséquence, il convient de prendre une décision modificative pour tenir compte de la réglementation comptable.

BUDGET PRINCIPAL	DEPENSES		RECETTES	
	Article	Montant	Article	Montant
Fonctionnement	Chapitre 011 Article 62876	- 25 000 €		
Fonctionnement	Chapitre 012 Article 6216	+ 25 000 €		

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

VOTE la décision modificative n° 1 du budget principal telle que présentée ci-dessus.

Monsieur le Maire informe le Conseil Municipal que pour faire suite à un grand nombre d'annulations de titres correspondant à des factures d'assainissement sur des exercices antérieurs, les articles budgétaires n'ont pas été suffisamment provisionnés.

En conséquence, il convient de prendre une décision modificative pour tenir compte de ces modifications.

BUDGET ASSAINISSEMENT	DEPENSES		RECETTES	
	Article	Montant	Article	Montant
Fonctionnement	Chapitre 022	- 1 350 €		
Fonctionnement	Chapitre 67 Article 678	+ 1 000 €		
Fonctionnement	Chapitre 65 Article 6542	+ 350 €		

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré :

VOTE la décision modificative n° 1 du budget annexe assainissement collectif telle que présentée ci-dessus.

QUESTIONS DIVERSES

Elections législatives des 12 et 19 juin 2022 : élaboration des créneaux des permanences.

Monsieur le Maire donne les informations suivantes :

- **Vidéoprotection** la 1^{ère} phase d'installation de 5 caméras s'effectuera fin juin.
- **Panneau d'information** sera installé place de la république début juillet.
- **Aire de jeux enfants** en phase de finalisation. Ils seront opérationnels au début de l'été.
- **Aspirateur « Glutton »** équipera le service technique d'ici une quinzaine de jours. Cet appareil est destiné à la propreté de la Commune.
- **Festivités** : un calendrier est établi jusqu'à la fin de l'année.
- **Réunion publique** : date le 24 juin 2022.
- **Construction d'une Résidence Séniors** : un projet de construction est en cours sur la commune. Il sera mené par Troyes Aube Habitat.
- **Bulletin Municipal** : date prévue de sortie fin juin.
- **Déplacement de Bernard MATHIEU** au Collège Royal et Militaire de Thiron-Gardais en Eure-et-Loir, propriété de Stéphane BERN, celui-ci a pris contact avec notre Musée pour proposer de rejoindre l'association des Collèges Royaux et Militaires de France.

Plus personne ne demandant la parole, la séance est levée à 21h30.

Fait à BRIENNE LE CHATEAU, 18 mai 2022

Le Maire,
Laurent SIBOIS



