



## Procès-verbal du conseil municipal extraordinaire du 12/04/2024

Début de la séance à 18h30, sous la présidence de Monsieur Eric LARROQUETTE, Adjoint au Maire, pour le Maire empêché

**Présents :** Monique CLAVERIE, Sandrine PETITGRAND, Mélanie LAFITTE, Robert GUGLIELMI, Elodie CONGE, Yvon LOUBELLE, Marine DUMASDELAGE, Eric LARROQUETTE, William FREYSSINET, Francis PLANTE

**Absents excusés ayant donné pouvoir :** Eric LAHILLADE, Mireille GIRAUDO, Caroline GROSSOT, Agnès POUDROUX

**Absents excusés :** Sébastien PUYO

Conformément à l'article L.2121-15 du Code général des collectivités territoriales, le conseil municipal désigne Monique CLAVERIE, secrétaire de séance.

M LARROQUETTE et la secrétaire de séance s'assurent que le quorum est atteint.

Le Conseil Municipal est autorisé à délibérer

N° délibération	Ordre du jour	Vote	Etat des votes
<b>EXECUTIF</b>			
2024-16	Election d'un nouvel adjoint au Maire suite à démission	Approuvé	Unanimité
2024-17	Indemnités de fonctions du nouvel Adjoint au Maire	Approuvé	Unanimité
<b>GESTION DU PERSONNEL</b>			
2024-18	RIFSSEP – Modification de la délibération 2021-65	Approuvé	Unanimité

### **1- Election d'un nouvel adjoint au maire suite à une démission**

(Délibération n°2024-16)

Vu le code général des collectivités territoriales, notamment les articles L 2122-4, L 2122-7, L 2122-7-2, L 2122-10 et L 2122-15,

Vu la délibération n° 2020-16 du 23 mai 2020 portant création de 4 postes d'adjoints au maire,

Vu la délibération n° 2020-17 du 23 mai 2020 relative à l'élection des adjoints au maire,

Vu l'arrêté municipal du 9 juin 2023 donnant délégation de fonction et de signature du maire aux adjoints,

Vu l'arrêté municipal n° 20240411 du 11 avril 2024 retirant ses délégations de fonction et de signature du maire au 1er adjoint,

Considérant la vacance du poste de 1<sup>er</sup> adjoint au maire dont la démission a été acceptée par Madame la préfète par courrier reçu le 10 avril 2024,

Considérant que lorsqu'un poste d'adjoint est vacant, le conseil municipal peut décider que le nouvel adjoint prendra rang après tous les autres ou qu'il occupera, dans l'ordre du tableau, le même rang que l'élue dont le poste est devenu vacant (art.L2122-10 du CGCT)

Considérant qu'en cas d'élection d'un seul adjoint, celui-ci est élu au scrutin secret à la majorité absolue,

Le conseil municipal, après en avoir délibéré et à l'unanimité,

- Décide que les adjoints élus le 9 juin 2023 avanceront d'un rang et que le nouvel adjoint prendra rang en qualité de dernier adjoint élu.

Après un appel à candidature, il est procédé au déroulement du vote.

### 1er tour du scrutin

Sous la présidence de M. Eric LARROQUETTE, Adjoint au Maire, le conseil municipal a été invité à procéder à l'élection du nouvel adjoint.

- a) Nombre de conseillers présents à l'appel n'ayant pas pris part au vote : **0**
- b) Nombre de votants (enveloppes déposées) : **14**
- c) Nombre de suffrages déclarés nuls par le bureau (art.L66 du code électoral) **0**
- d) Nombre de suffrages exprimés (b-c) : **14**
- e) Majorité absolue : **14**

NOM et PRENOM DES CANDIDATS (dans l'ordre alphabétique)	NOMBRE DE SUFFRAGES OBTENUS	
	En chiffres	En toutes lettres
Marine DUMASDELAGE	14	Quatorze

Mme Marine DUMASDELAGE ayant obtenu la majorité absolue des suffrages, a été proclamée **4ème Adjoint**, et a été immédiatement installée.

Délibération adoptée à l'unanimité

### 2- Indemnités de fonction du nouvel adjoint

(Délibération n°2024-17)

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment les articles L. 2123-20 et suivants :

Vu la délibération n°2022-01 du 17 février 2022 et relative aux indemnités de fonctions des Adjointes ;

Vu l'arrêté municipal n°20240412-DF pris concomitamment au Conseil Municipal, portant délégation de fonctions aux adjoints au Maire qui annule et remplace l'arrêté du 9 juin 2023 ;

Considérant l'élection du nouvel adjoint au 4<sup>ème</sup> rang du tableau des adjoints ;

Considérant qu'il appartient au Conseil Municipal de fixer, dans les conditions prévues par la loi, les indemnités de fonctions versées au Maire et aux Adjointes, étant entendu que les crédits nécessaires sont inscrits au budget communal.

Considérant que le nouvel adjoint prendra la responsabilité de la commission « Appels d'offres, Aménagements, Patrimoine, Voirie et Urbanisme »

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide à l'unanimité et avec effet immédiat :

- que le nouvel adjoint percevra les mêmes indemnités que l'adjoint démissionnaire, à savoir 50% du taux maximal de l'indice brut terminal de l'échelle indiciaire de la fonction publique

- dit que les indemnités attribuées aux autres élus pour l'exercice effectif des fonctions d'adjoint au maire restent inchangées.

Délibération adoptée à l'unanimité

### **3– Mise en place du RIFSEEP par cadre d'emplois – Modification de la délibération 2021-65**

(Délibération n°2024-18)

Monsieur LARROQUETTE, 1<sup>er</sup> adjoint, rappelle au Conseil Municipal sa délibération n°2021-65, relative à la mise en place du RIFSEEP et lui demande de bien vouloir délibérer sur l'ajout du cadre d'emploi des agents de maîtrise et la mise en place des plafonds relatif à ce cadre d'emploi, compte-tenu des sujétions particulières exercées par les agents de cette catégorie

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 et notamment les articles 87 et 88,

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

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

Vu l'avis du comité technique en date du 14 décembre 2020 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 mairie de Saubusse,

Vu l'avis du CST du 08 avril 2024,

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Le maire rappelle à l'assemblée délibérante la mise en œuvre du RIFSEEP, la détermination des critères d'attribution et propose d'y inclure le cadre des attachés territoriaux comme suit :

#### **Article 1 : les bénéficiaires**

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires et stagiaires et contractuels de droit public exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- attachés territoriaux ;
- rédacteurs territoriaux ;
- adjoints administratifs territoriaux ;

- agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;
- adjoints d'animation territoriaux ;
- agents de maîtrise territoriaux ;
- adjoints techniques territoriaux ;

## **Article 2 : modalités de versement**

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'Etat ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la structure publique territoriale en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, l'IFSE sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- congés de maladie ordinaire ;
- congés annuels ;
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle ;
- congés de maternité, de paternité et d'adoption.

Le CIA a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciées au titre de la période antérieure.

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera suspendu en cas congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

## **Article 3 : structure du RIFSEEP**

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir

## **Article 4 : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)**

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

	<b>critères d'évaluation IFSE</b>	<b>Définition du critère</b>
<b>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</b>	<b>Niveau hiérarchique</b>	Niveau du poste dans l'organigramme. Le nombre de niveaux et les points sont adaptables à votre propre organisation
	<b>Nombre de collaborateurs (encadrés indirectement et directement)</b>	Agents directement sous sa responsabilité
	<b>Niveau d'encadrement</b>	Niveau de responsabilité du poste en terme d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement)
	<b>Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)</b>	A déterminer pas la structure publique territoriale (déterminant, fort, modéré, faible, ...)
	<b>Délégation de signature</b>	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature (oui/non)
	<b>Organisation du travail des agents, gestion des plannings</b>	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service
	<b>Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat</b>	Accompagner et évaluer l'acquisition et le développement des compétences d'une personne à travers des situations de travail, dans le cadre de l'obtention d'une qualification, d'une formation diplômante, d'une formation en alternance, d'un parcours d'intégration ou d'insertion professionnelle
	<b>Conduite de projet</b>	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini
	<b>Préparation et/ou animation de réunion</b>	Organiser et conduire une réunion de décision, d'information, de production ou de convivialité selon un ordre du jour établi, en respectant les différents temps, en veillant à l'expression de tous et en reformulant les conclusions
	<b>Conseil aux élus</b>	Apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques et juridiques

	<b>critères d'évaluation IFSE</b>	<b>Définition du critère</b>
<b>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</b>	<b>Connaissance requise</b>	Niveau attendu sur le poste (ex : un DGS étant généraliste, une simple maîtrise est attendue, car il s'appuie sur des experts pour les sujets pointus)
	<b>Technicité/niveau de difficulté</b>	Niveau de technicité du poste

	<b>Champ d'application/polyvalence</b>	Si le poste correspond à un SEUL métier existant dans le répertoire CNFPT, alors "monométier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "plurimétiers"
	<b>Diplôme</b>	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste
	<b>Habilitation/certification</b>	Le poste nécessite-t-il une habilitation et ou une certification? (ex : permis CACES, habilitation électrique, habilitation HACCP, certification qualité, autorisation de conduite, ...)
	<b>Autonomie</b>	Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste)
	<b>Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier)</b>	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel ou une langue étrangère dans le cadre de ses activités.
	<b>Actualisation des connaissances</b>	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour (ex : pour un juriste marchés publics, indispensable vu les évolutions régulières de la réglementation)

	<b>critères d'évaluation IFSE</b>	<b>Définition du critère</b>
<b>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</b>	<b>Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)</b>	C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points (points à cumuler pour un total maximum de 3)
	<b>Risque d'agression physique</b>	A déterminer pas la structure publique territoriale (fréquent, ponctuel, rare, ...)
	<b>Risque d'agression verbale</b>	A déterminer pas la structure publique territoriale (fréquent, ponctuel, rare, ...)
	<b>Exposition aux risques de contagion(s)</b>	A déterminer pas la structure publique territoriale (fréquent, ponctuel, rare, ...)
	<b>Risque de blessure</b>	A déterminer pas la structure publique territoriale (très grave, grave, légère, ...)
	<b>Itinérance/déplacements</b>	L'agent est amené à se déplacer quotidiennement d'un lieu à un autre pour pouvoir exercer sa fonction. Les déplacements entre la résidence principale et le lieu de travail ne permettent pas de qualifier la fonction comme itinérante.
	<b>Variabilité des horaires</b>	A déterminer pas la structure publique territoriale (fréquent, ponctuel, rare, ...)
	<b>Contraintes météorologiques</b>	A déterminer pas la structure publique territoriale (fortes, faibles, sans objet, ...)
	<b>Travail posté</b>	Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement (ex : agent d'accueil)

	<b>Obligation d'assister aux instances</b>	Instances diverses : conseils municipaux/communautaires/d'administration, bureaux, CAP, CT, CHSCT, conseils d'école, ...)
	<b>Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...)</b>	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
	<b>Engagement de la responsabilité juridique</b>	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
	<b>Impact sur l'image de la collectivité</b>	Impact du poste sur l'image de la collectivité (ex : un poste en contact direct avec le public a potentiellement un impact immédiat car visible)

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- au maximum 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.

L'IFSE est versée mensuellement

#### **Article 5 : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)**

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Plus généralement, seront appréciés :

- la valeur professionnelle de l'agent ;
- son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;
- son sens du service public ;
- sa capacité à travailler en équipe ;
- sa contribution au collectif de travail.

	<b>critères d'évaluation CIA</b>	<b>Définition du critère</b>
<b>Compétences professionnelles et techniques</b>	<b>Connaissance des savoir-faire techniques</b>	Connaissances réglementaires et connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées
	<b>Fiabilité et qualité de son activité</b>	Niveau de conformité des opérations réalisées
	<b>Gestion du temps</b>	Organisation de son temps de travail, ponctualité, assiduité

	critères d'évaluation CIA	Définition du critère
	<b>Respect des consignes et/ou directives</b>	Ordre d'exécution, obligations statutaires (devoir de réserve, ...), règlement intérieur, hygiène/sécurité, ...
	<b>Adaptabilité et disponibilité</b>	Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles et à assurer la continuité du service
	<b>Entretien et développement des compétences</b>	Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles
	<b>Recherche d'efficacité du service rendu</b>	Capacité à prendre en compte la finalité de son activité et à rechercher la qualité du service rendu
<b>Qualités relationnelles</b>	<b>Relation avec la hiérarchie</b>	Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité
	<b>Relation avec les collègues</b>	Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle
	<b>Relation avec le public</b>	Politesse, écoute, neutralité et équité
	<b>Capacité à travailler en équipe</b>	Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information

	critères d'évaluation CIA	Définition du critère
<b>Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur</b>	<b>Accompagner les agents</b>	Capacité à écouter, comprendre et accompagner les ressources humaines placées sous sa responsabilité
	<b>Animer une équipe</b>	Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail. Structurer l'activité, gérer les conflits Capacité à déléguer
	<b>Gérer les compétences</b>	Capacité à gérer le potentiel de son équipe, à cerner les besoins en formations des agents et à proposer des actions adaptées
	<b>Fixer des objectifs</b>	Capacité à décliner les objectifs du service en objectifs individuels et à en évaluer les résultats

	<b>Superviser et contrôler</b>	Capacité à s'assurer de la bonne réalisation des tâches et activités de l'équipe
	<b>Accompagner le changement</b>	Capacité à accompagner les évolutions de son secteur et/ou de sa structure en créant l'adhésion
	<b>Communiquer</b>	Circulation ascendante et descendante de l'information et communication au sein de l'équipe. Transversalité managériale
	<b>Animer et développer un réseau</b>	Capacité à rencontrer les acteurs de sa profession, à tisser des relations durables et enrichissantes professionnellement
	<b>Gestion de projet</b>	Capacité à entreprendre avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini
	<b>Adaptabilité et résolution de problème</b>	Capacité à trouver des solutions pertinentes à des problèmes professionnels complexes. Prise d'initiative

Le CIA est versé annuellement au mois de décembre

#### Article 6: Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA)

Cat.	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de Fonctions	Montants max annuels IFSE	Montants max annuels CIA	PLAFONDS indicatifs réglementaires (IFSE+CIA)
<b>A</b>	<b>A1</b>	Attachés	Direction des services	12 000 €	1 200 €	42 600 €
<b>B</b>	<b>B1</b>	Rédacteurs	Assistante de Direction	9 000 €	900 €	19 860 €
<b>C</b>	<b>C1</b>	Agents de Maîtrise	Responsable de service	7 500 €	750 €	12600 €
<b>C</b>	<b>C2</b>	Adjoints administratifs / Adjoints techniques / ATSEM / Adjoints d'animation	Agent administratif, agent de service de restauration, agent des espaces verts, agent en charge des bâtiments, agent d'entretien, ATSEM, agent périscolaire	6 000 €	600 €	12 000 €

## Article 7 : cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il est donc cumulable, par nature, avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement),
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA, etc.),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (exemple : heures supplémentaires, astreintes).
- Indemnité horaire pour travail normal de nuit, prime d'encadrement éducatif de nuit,
- Indemnités horaires pour travaux supplémentaires,
- Astreintes,

Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante, à l'unanimité décide :

- de maintenir un régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus en y incluant le cadre d'emploi des agents de maîtrise ;
- d'autoriser le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 13/04/2024.

### Délibération adoptée à l'unanimité

L'ensemble des délibérations ayant été présenté au vote, M LARROQUETTE invite Mme PETITGRAND à s'exprimer avant de clôturer la séance.

Mme PETITGRAND prend la parole :

« Chers collègues,

C'est avec une certaine émotion que je vous délivre ce message en clôture de séance. Je demande à ce qu'il soit annexé au procès-verbal de ce Conseil Municipal.

Les circonstances d'exercice de notre mandat se sont révélées compliquées : une élection en pleine crise sanitaire qui a ralenti la mise en marche du mandat ; la maladie puis le décès de l'un d'entre nous ; la maladie de M. le Maire... Tout cela nous conduisant à une gouvernance fragile et m'amenant à occuper une fonction, maire par intérim, que je n'ai pas sollicitée et que je n'avais pas envisagée initialement en étant 2<sup>e</sup> adjointe.

Je me suis engagée avec loyauté, sincérité et désintéressement au service de notre commune. Mais ma discrète assistance depuis de nombreux mois s'est transformée en intérim officiel du Maire depuis janvier 2024 afin de lui permettre de se soigner sereinement. Une mission chronophage quand on travaille à temps (plus que) complet par ailleurs : réunions les soirs, travail sur les dossiers le weekend... J'ai épuisé de surcroît la quasi-totalité de mes 15 RTT annuelles en 2023 pour remplir mes missions d'adjointe et assurer les remplacements du Maire.

Certains m'ont demandé : « Tu ne peux pas laisser des choses de côté pour t'alléger la tâche ? » Non, je ne pouvais pas laisser les personnels de la Mairie sans arbitrage politique quand elles sont sollicitées par des administrés qui attendent des réponses. Non, je ne pouvais pas mettre de côté les recrutements nécessaires à la bonne marche de la commune. Non, je ne pouvais pas abandonner maintenant des projets sur lesquels nous avons engagé des partenaires (travaux de l'église, projet touristique, achat par MACS de la Villa Stings...) ou indispensables à la vie du village (rénovation des salles communales). Non, je ne pouvais pas fuir mes responsabilités en ne travaillant à la préparation des commissions ou conseils municipaux, ou en menant la politique de la chaise vide à MACS qui aurait eu pour conséquence de défavoriser notre commune.

Même si mes collègues adjoints, que je remercie sincèrement, se sont impliqués pour limiter la surchauffe, la charge de travail inhérente à la fonction de Maire d'une commune de la taille de Saubusse n'est pas compatible avec celle d'un emploi salarié à temps complet, particulièrement cette année où ma charge professionnelle est très dense en raison de projets importants à venir.

Mes difficultés témoignent finalement de l'inadaptation aujourd'hui du statut de l' élu : impossibilité de cumuler emploi à temps complet et charge de Maire, absence de souplesse dans l'ordre du tableau des adjoints, difficile articulation entre vie professionnelle et exercice de responsabilités électorales dans les petites communes...

Je démissionne donc aujourd'hui de ma charge d'adjointe avec une certaine frustration parce qu'il y a encore des projets importants à mener et que la fin d'un mandat est le moment où le travail engagé commence à porter concrètement ses fruits. Mais je le fais en confiance parce que je sais que les élus qui ont répondu présents aujourd'hui pour que la Commune ne soit pas en difficulté le font avec engagement.

Je voudrais donc remercier très sincèrement Éric, qui va reprendre le flambeau en conscience de l'investissement personnel que cela représente, Robert qui a accepté de prendre en charge ma délégation et je sais qu'il le fera avec une parfaite connaissance des sujets, et Marine qui se lance dans le grand bain avec enthousiasme et bonne volonté.

C'est un bel engagement et je ne voudrais pas que ma démission ternisse l'image. Les conditions ne sont juste plus réunies pour moi aujourd'hui pour poursuivre l'intérim de M. le Maire dans des conditions acceptables. Je reste cependant parmi vous comme conseillère municipale avec le souhait de poursuivre cette aventure à vos côtés.

Je souhaite à Éric, Robert et Marine de s'épanouir dans leurs nouvelles responsabilités et à M. le Maire d'être rapidement de retour dans ses fonctions. »

Monsieur GUGLIELMI et l'ensemble des élus présents remercient Madame PETITGRAND pour son implication, son honnêteté et sa sincérité, au service de l'intérêt général

L'ordre du jour étant épuisé, Monsieur le 1<sup>er</sup> Adjoint au Maire remercie l'ensemble des élus et lève la séance à 19h10