

DÉPARTEMENT  
DES  
BOUCHES-DU-RHONE

MAIRIE  
DE  
BOUC BEL AIR

Code Postal 13 320

**N°24.05.38**

Présents	21
Pouvoirs	10
Absents Excusés	2

**OBJET :**  
**ACTUALISATION DU**  
**RÉGIME**  
**INDEMNITAIRE**  
**TENANT COMPTE**  
**DES FONCTIONS, DES**  
**SUJETIONS, DE**  
**L'EXPERTISE ET DE**  
**L'ENGAGEMENT**  
**PROFESSIONNEL**  
**(RIFSEEP)**

L'an deux mille vingt-quatre, le 09 décembre

Le Conseil Municipal, dûment convoqué s'est réuni en session ordinaire à la Mairie, sous la présidence de Monsieur Richard MALLIÉ, Maire.

Nombre de Conseillers Municipaux en exercice : 33

Date de convocation du Conseil Municipal : mardi 03 décembre

**MEMBRES PRESENTS :** Richard MALLIÉ, Mathieu PIETRI, Yann PERTUISEL, Christine SICCARDI, Thomas BERGÈRE, Sophie SURACE, Joseph CASSARO, Dominique BIECHE, Pierre MARROC, François DENIAU, Evelyne LOUIS, Marie-Christine RODRIGUEZ, Marie-Pierre VITIELLO, Florian PARIS, Julien ESTERINI, Camille GAIDO, René ALBERICCI, Philippe CANOBIO, Geneviève MARTIN, Saïd ACHACHE, Michèle DECHAUD.

**POUVOIRS :** Corinne LE MEUT à Richard MALLIÉ, Stéphan PIERRACCINI à Sophie SURACE, Maëva GAUTELIER à François DENIAU, Roger MOSSÉ à Evelyne LOUIS, Véronique GARNIER à Mathieu PIETRI, Catherine BIENFAIT à Yann PERTUISEL, Catherine FOULON à François DENIAU, Patricia COTTI à Christine SICCARDI, Jean-François CAIRE à Thomas BERGÈRE, Hortense MALLIÉ à Joseph CASSARO.

**ABSENTS EXCUSÉS :** Hervé CAYLA, Julien BOULARD.

Camille GAIDO a été élue secrétaire.

**ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GENERALES A L'ENSEMBLE DES FILIERES**

Conformément au principe de parité prévu par l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984, le régime tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est appliqué à l'ensemble des agents publics occupant un emploi au sein de la commune, qu'ils soient stagiaires ou titulaires, selon les règles énumérées ci-après et hors filière Police Municipale.

Ce régime indemnitaire est également appliqué aux agents contractuels relevant de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 de la commune.

Les agents de la commune continuent à bénéficier des avantages acquis maintenus compte tenu des dispositions de l'article 111 de la loi 84-53, sous réserve de leur éligibilité et dans les conditions fixées par les délibérations ayant instauré ces avantages.

Envoyé en préfecture le 17/12/2024

Reçu en préfecture le 17/12/2024

Publié le

ID : 013-211300157-20241209-24\_05\_38-DE

EXTRAIT DU REGISTRE  
**DES DELIBERATIONS**  
DU CONSEIL MUNICIPAL

## CRITERES PRIS EN COMPTE POUR L'ATTRIBUTION DU MONTANT INDIVIDUEL

Le montant individuel attribué au titre de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), et le cas échéant au titre du Complément Indemnitaires Annuel (CIA), sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

## CONDITIONS DE CUMUL

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de tout autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception notamment de celles énumérées par l'arrêté du 27 août 2015, modifié, pris pour l'application de l'article 5 du décret 2014-513 du 20 mai 2014.

Ainsi, ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé notamment avec :

- L'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS), *prévue par la délibération du 20 février 2017*
- L'indemnité horaire pour travail normal du dimanche et jours fériés, *prévue par la délibération du 20 février 2017*
- L'indemnité horaire pour travail normal de nuit *prévue par la délibération du 23 septembre 2019*
- Les indemnités d'astreintes, *prévues par la délibération du 24 avril 2017*
- L'Indemnité Forfaitaire Complémentaire pour Elections (IFCE), *prévue par la délibération du 17 mai 2004*

L'indemnité de régisseur prévue par l'article R1617-5-2 du Code Général des collectivités territoriales sera intégrée à l'IFSE, selon les conditions prévues par l'arrêté du 28 mai 1993 relatif aux taux de l'indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et aux régisseurs de recettes relevant des organismes publics.

Conformément aux dispositions précitées relatives au bénéfice des avantages acquis maintenus compte tenu des dispositions de l'article 111 de la loi 84-53, le RIFSEEP sera également cumulable avec l'indemnité forfaitaire annuelle prévue par la délibération du 22 avril 1985.

À partir des règles générales ainsi définies, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel de la commune s'articulera autour des indemnités suivantes :

## **ARTICLE 2. : INDEMNITE DE FONCTIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)**

### **CADRE GENERAL**

Il est instauré au profit des cadres d'emplois une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité reposera sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part.

Elle reposera ainsi sur une notion de groupe de fonctions dont le nombre sera défini pour chaque catégorie concernée sans pouvoir être inférieur à 1, et définis selon les critères suivants :

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

Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale notifié à l'agent.

Les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service bénéficieront de plafonds minorés de moitié, dans la limite de ceux prévus pour les fonctionnaires des corps de référence de l'Etat.

### **CONDITIONS DE VERSEMENT**

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel.

### **MODULATIONS DE L'IFSE**

L'IFSE sera maintenue dans les mêmes conditions que le traitement durant les :

- congés annuels et exceptionnels,
- périodes de congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption.
- maladie ordinaire,
- accident du travail ou maladie professionnelle.

En application du décret n°2024-641 du 27 juin 2024, en cas de Congés de Longue Maladie (CLM) et Congés de Grave Maladie (CGM), le versement de l'IFSE est maintenu à hauteur de 33 % la première année et de 60 % les deuxième et troisième années.

## En cas de Congés de Longue Durée (C

Lorsqu'un congé de maladie ordinaire est requalifié en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, le montant de l'IFSE précédemment versé à l'agent n'est pas remis en question.

L'IFSE est également proratisée et versée en fonction du temps de travail de l'agent.

## CONDITIONS DE REEXAMEN

Le montant versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions (notamment changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ou de modification de la fiche de poste. *Le montant pourra donc être revalorisé, mais également être redéfini à la baisse en cas de suppression de missions ou de tâches sur la fiche de poste.*
- Annuellement dans le cadre de l'entretien professionnel ou à défaut en cours d'année, et à minima, tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent. *Le réexamen n'implique pas obligatoirement une modification du régime indemnitaire.*
- En cas de changement de grade, suite à une promotion.

*La modification à la hausse du montant du régime indemnitaire n'est pas obligatoire ni automatique, notamment si l'agent qui change de groupe de fonctions bénéficie déjà d'un montant IFSE en cohérence avec le niveau de responsabilités attendu.*

## IFSE - CONDITIONS D'ATTRIBUTION

La répartition des agents au sein des différents groupes de fonctions se fera, pour l'ensemble des cadres d'emplois concernés par la présente délibération, de la manière et au regard des critères et dans la limite des plafonds suivants :

C.M du 09/12/2024  
 Délibération n°24.05.38

Envoyé en préfecture le 17/12/2024

Reçu en préfecture le 17/12/2024

Publié le

SLOW

ID : 013-211300157-20241209-24\_05\_38-DE

Catégories	GF	Critères généraux	
A	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encadrement supérieur (ensemble de la collectivité, de services ou d'un pôle) <i>Exemple : DGS, DGA, Directeur de Pôle</i></li> </ul>	22 500 €
A	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encadrement hiérarchique de service(s)</li> <li>Expertise / technicité : gestion de dossiers multiples/ complexité/ responsabilité de budget/ mission de conseil/ aide à décision <i>Exemple : Chef de service</i></li> </ul>	14 500 €
A	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exercice de compétences pour accomplir des missions ou conduire des projets (hors encadrement), ou adjoint, ou coordination</li> </ul>	8 700 €
B	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encadrement hiérarchique de service(s)</li> <li>Expertise / technicité : gestion de dossiers multiples/ complexité/ responsabilité de budget/ mission de conseil/ aide à décision <i>Exemple : Chef de service</i></li> </ul>	8 700 €
B	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Continuité de service (de manière permanente) <i>Exemple : adjoint au chef de service</i></li> </ul>	8 300 €
B	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encadrement d'équipe / gestion d'un ou plusieurs secteurs, de dossiers ou de domaines, coordination</li> <li>Périmètre d'intervention / dimensionnement</li> </ul>	7 400 €
B	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>Expertise/ technicité sur un ou plusieurs domaines d'intervention</li> </ul>	6 600 €
C	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encadrement d'équipe / gestion d'un ou plusieurs secteurs, de dossiers ou de domaines, coordination</li> <li>Périmètre d'intervention / dimensionnement</li> </ul>	6 600 €
C	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Technicité sur un ou plusieurs domaines d'intervention</li> <li>Responsabilité de structures / établissements</li> <li>Supervision fonctionnelle</li> </ul>	5 700 €
C	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exercice d'activités opérationnelles</li> </ul>	4 300 €

Ces critères pourront également servir d'IFSE compte tenu de la spécificité de chacun des postes existants au sein de la commune.

## **PRISE EN COMPTE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DES AGENTS**

L'expérience professionnelle des agents sera appréciée au regard du parcours professionnel de l'agent, et notamment de :

- l'acquisition et la mobilisation de nouvelles compétences et la capacité à mettre à profit celles-ci pour soi-même, dans le cadre de ses missions, mais également pour autrui ;
- l'expérience et les compétences acquises dans la fonction occupée ;
- la capacité à transmettre ses savoirs ;
- les compétences et l'expérience acquises dans les fonctions occupées antérieurement et ayant une valeur ajoutée pour le poste actuel de l'agent.

Cette expérience professionnelle sera appréciée en cas de réexamen de la situation individuelle de chaque agent, en cours d'année ou lors des entretiens professionnels, selon les conditions définies par la présente délibération.

Cette expérience professionnelle pourra également être prise en compte dès l'attribution de l'IFSE dans le montant individuel perçu par chaque agent.

## **ARTICLE 3 : COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)**

### **CADRE GENERAL**

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir.

Le versement de ce complément indemnitaire sera laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

### **CONDITIONS DE VERSEMENT**

Ce complément sera versé, pour l'année en cours, de manière annuelle après la tenue des entretiens d'évaluation, généralement au mois de février de l'année suivante.

Un agent n'ayant pas pu être évalué lors des entretiens professionnels (*par exemple, présence effective sur l'année insuffisante pour être évaluable*) ne pourra donc pas percevoir de CIA.

Le CIA est versé au regard du service effectué sur l'année civile écoulée (N), de l'évaluation professionnelle et en fonction de la présence sur l'année passée, mais est versé par avance au titre de l'année N+1.

Envoyé en préfecture le 17/12/2024  
Reçu en préfecture le 17/12/2024  
Publié le 11 décembre 2024  
ID : 013-211300157-20241209-24\_05\_38-DE

Les agents concernés quittant la collectivité (mutation, retraite, détachement, décès) percevoir l'éventuel CIA attribué qu'au prorata de leur présence sur l'année N+1. Ce principe concerne également les agents arrivés sur la collectivité après la mise en place initiale du RIFSEEP.

### PRISE EN COMPTE DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET DE LA MANIERE DE SERVIR

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA seront appréciés au regard des critères suivants :

Familles de critères de l'évaluation professionnelle	Critères principaux
Efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs  (pour l'encadrement)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Taux de couverture de la fiche poste</li><li>• Taux d'atteinte des objectifs particuliers</li><li>• Capacité à concevoir et conduire un projet</li><li>• Respect des délais et des échéances</li><li>• Capacité d'analyse et de synthèse</li><li>• Fiabilité et qualité du travail effectué (capacité à piloter, animer et organiser une équipe)</li><li>• (capacité à définir et négocier les missions et les objectifs)</li></ul>
Compétences professionnelles et techniques	<ul style="list-style-type: none"><li>• Maîtrise du cadre réglementaire et des techniques propres au domaine d'activité</li><li>• Savoir organiser, planifier son travail et mettre en œuvre des instructions</li></ul>
Qualités relationnelles	<ul style="list-style-type: none"><li>• Adaptabilité,</li><li>• Contribution personnelle au projet de service et à la responsabilité collective,</li><li>• Qualité de la relation au public et aux partenaires internes et externes</li></ul>
Positionnement et capacité à améliorer le fonctionnement du service et/ou de la collectivité	<ul style="list-style-type: none"><li>• Etre force de proposition dans l'amélioration des missions</li><li>• Capacité d'autoévaluation de son travail et de son environnement de travail</li></ul>

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle, dispositif pour lequel sont établis une fiche d'entretien individuel et un rapport de synthèse de l'entretien individuel.

Le versement du CIA s'effectuera dans

Catégories	GF	Plafonds
A	1	19 100 €
A	2	12 300 €
A	3	7 500 €
B	1	7 500 €
B	2	7 100 €
B	3	6 400 €
B	4	5 700 €
C	1	5 700 €
C	2	4 900 €
C	3	3 600 €

### MODULATIONS DU CIA

Lorsqu'il est attribué aux agents, le CIA sera maintenu durant :

- les congés légaux annuels ou exceptionnels,
- durant les périodes de congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption,
- durant les périodes pour accidents de travail ou pour maladie professionnelle.

Le CIA sera proratisé au 1/360<sup>ème</sup> au regard du nombre de jours d'absence durant les périodes de maladie ordinaire, de congé de longue maladie, de congé de longue durée ou de grave maladie.

Le montant versé sera également proratisé en fonction du temps de travail de l'agent.

### ARTICLE 4 : DATE(S) D'ENTREE EN VIGUEUR

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017**, les cadres d'emplois concernés sont :

- Filière administrative (tous grades)
- Filière animation (tous grades)
- Filière médico-sociale (tous grades)

*Suite à la sortie de l'Arrêté Ministériel du 16 juin 2017 et de l'Arrêté Ministériel du 14 mai 2018 permettant de transposer le RIFSEEP à la filière technique (catégorie C) et culturelle :*

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018**, les cadres d'emplois concernés sont également :

Filière technique (tous les grades de la Catégorie C)

**Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2018**, les cadres d'emplois concernés sont également :

Filière culturelle (tous les grades)



*Suite à la sortie du Décret n° 2020-184  
indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale, permettant  
notamment aux cadres d'emplois non encore éligibles au RIFSEEP de  
pouvoir en bénéficier :*

**Depuis le 1er janvier 2021, les cadres d'emplois concernés sont également :**  
Filière technique (tous les grades des Catégories B et A)

#### **ARTICLE 5 : DISPOSITIONS RELATIVES AU REGIME INDEMNITAIRE EXISTANT**

À compter de l'entrée en vigueur du dispositif, sont abrogées pour l'ensemble des grades ou cadres d'emplois concernés, l'ensemble des primes de même nature liées aux fonctions et à la manière de servir mises en place antérieurement au sein de la commune, en vertu du principe de parité, par la délibération du 5 novembre 2018 et à l'exception des dispositions concernant la filière Police Municipale, qui bénéficie d'un dispositif dérogatoire spécifique.

#### **ARTICLE 6 : CREDITS BUDGETAIRES**

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget en cours et à venir.

#### **ARTICLE : 7**

Est précisé que les indications susvisées feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants ou taux ou les corps de référence seront révisés ou modifiés par un texte réglementaire.

#### **LE CONSEIL MUNICIPAL,**

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

VU la loi n° 84-53, modifiée, du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment ses articles 88 et 136,

VU la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 et notamment ses articles 38 et 40,

VU le décret n° 91-875, modifié, du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

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

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

VU l'arrêté ministériel du 27 août 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

VU l'arrêté ministériel du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,

VU l'arrêté ministériel du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret no 2014-513 du 20 mai 2014,

VU l'arrêté ministériel du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,

VU l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administration de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

VU l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

VU l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des assistants de service social des administrations de l'Etat rattachés au ministre de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

VU l'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

VU le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,

VU l'Arrêté Ministériel du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014,

VU le Décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

VU l'Arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

VU l'Arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du décret no 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 aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques,

VU l'Arrêté du 28 mai 1993 relatif aux taux de l'indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et aux régisseurs de recettes relevant des organismes publics et montant du cautionnement imposé à ces agents,

VU la délibération n°18.08.03 du 5 novembre 2018 relative au régime indemnitaire de la Ville de Bouc Bel Air,

VU les avis des Comité Technique en date des lundis 21 novembre, 5 et 19 décembre 2016, et 14 novembre 2017, ainsi que l'avis favorable du Comité Technique du 13 octobre 2020, du 1<sup>er</sup> décembre 2021 et du Comité Social Territorial (CST) 4 novembre 2024, sur la mise en place puis l'actualisation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel au sein de la commune,

**Considérant** qu'il convient d'instaurer puis d'actualiser au sein de la commune, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984, un régime indemnitaire tenant des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) en lieu et place des anciens régimes indemnitaires existants pour les agents concernés,

**Considérant** que ce régime indemnitaire se compose d'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le cas échéant, d'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA), dont le montant n'est pas automatiquement reconductible d'une année sur l'autre,

Où l'exposé de Monsieur le Maire,

Après avoir délibéré,

**A l'Unanimité,**

**ADOpte** l'actualisation la réforme du régime indemnitaire ci-dessus mentionnée.

C.M du 09/12/24  
Délibération n°24.05.38

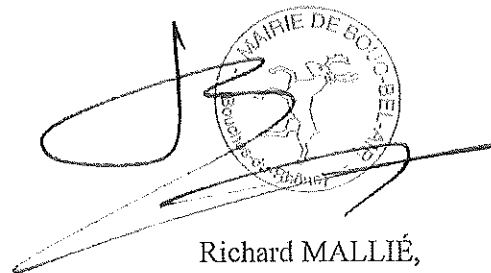
Envoyé en préfecture le 17/12/2024  
Reçu en préfecture le 17/12/2024  
Publié le 17/12/2024  
ID : 013-211300157-20241209-24\_05\_38-DE

**AUTORISE** Monsieur le Maire à signer la présente décision.

**DIT** que les dépenses consécutives à cette modification sont prévues sur les crédits du budget de l'exercice en cours et à venir.

Fait et délibéré en séance à Bouc Bel Air, les mois et an susdits  
Pour copie conforme.

Certifiée exécutoire par le Maire,  
Compte-tenu de la réception en  
Sous-Préfecture le 17/12/2024  
et de la publication le 17/12/2024



Richard MALLIÉ,  
Maire.