

DELEGATION DE M. Claude BOCCHIO

D -20070543

Création de postes. Décision. Autorisation.

Monsieur Claude BOCCHIO, Adjoint au Maire, présente le rapport suivant :
Mesdames, Messieurs,

1. Direction de l'Organisation et de l'Informatique :

Sur le premier trimestre 2007, la DOI a mené une étude de bilan du fonctionnement de son Système d'Information Géographique au sein de la ville visant à améliorer l'organisation et la qualité du service rendu aux différentes Directions utilisatrices.

Il ressort de l'étude que le SIG est devenu un véritable outil stratégique qui concourt à :

- l'amélioration de la gestion interne de la collectivité,
- la qualité de service aux élus, aux agents et aux administrés,
- l'optimisation des relations avec les partenaires.

Sur un plan organisationnel, l'audit a abouti à la constitution d'une « cellule SIG » au sein de la DOI afin de regrouper les compétences existantes dans les différentes directions et au sein de la DOI.

Cette cellule sera rattachée au service des études de la Direction de l'Organisation et de l'Informatique et sera constituée de deux ingénieurs et de deux techniciens spécialisés dans les SIG.

Pour compléter les ressources déjà existantes, la DOI demande le recrutement de 2 techniciens SIG qui interviendront sur différentes missions auprès des directions.

Ces postes seront ouverts aux fonctionnaires de catégorie B du cadre d'emploi des techniciens.

Compte tenu de la spécificité de ces fonctions, il pourra être fait appel à des agents non titulaires de formation bac +2 à bac +4 et possédant une expérience significative dans ce domaine.

Cet emploi relèvera des articles 3 et 34 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

La rémunération brute maximale proposée sera établie entre les indices majorés 450 au minimum et 485 au maximum.

2. Direction de l'Organisation et de l'Informatique :

Dans le cadre de ses missions, la Direction de l'organisation et de l'informatique est amenée à faire évoluer le Système d'Information de la Ville afin qu'il réponde aux objectifs de celle-ci en matière de simplification administrative par la création de nouveaux services aux citoyens, d'amélioration de la performance interne, d'évolution et de sécurisation de ses infrastructures applicatives et matérielles.

Aussi, la question de la sécurité de notre Système d'information devient de plus en plus stratégique pour la ville dans un contexte qui se complexifie en permanence de par la mise en place de nouveaux services en ligne et leurs risques associés (paiement en ligne, consultation de compte, inscription ...), l'évolution des virus et de leur vitesse de propagation, l'augmentation des vecteurs d'attaque par l'ouverture du SI et les logiques de mobilité.

Pour être efficace, la politique de sécurité du système d'information ne peut plus être que technique, elle doit intégrer aussi les risques organisationnels, humains, physiques, juridiques, et s'intéresser à la sécurité globale de l'information.

Afin de mettre en place les axes de travail et de coordonner les actions techniques, organisationnelle et de formation, la DOI demande la création d'un poste de chef de projet sécurité qui sera rattaché directement à la Direction.

Ce poste sera ouvert aux fonctionnaires de catégorie A du cadre d'emploi des ingénieurs.

Compte tenu de la spécificité de ces fonctions, il pourra être fait appel à un agent non titulaire de formation bac +4 ou 5 et possédant une expérience significative dans ce domaine.

Cet emploi relèvera des articles 3 et 34 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

La rémunération brute maximale proposée sera établie en référence à l'indice majoré 692 au maximum.

MODIFICATION DE POSTES :

3. Direction Générale de l'Aménagement : Recensement du paysage architectural et urbain

La mission de recensement du paysage architectural et urbain a été lancée en 2004 par la Ville pour préparer des dispositions réglementaires qui sont intégrées progressivement dans le Plan Local d'urbanisme et permettent d'encadrer l'évolution des ensembles urbains et des architectures situées entre cours et boulevards. L'équipe était composée de quatre architectes, un architecte historien, un technicien SIG et une secrétaire sous la direction d'un chef de projet.

Ses missions concernent la connaissance du patrimoine bordelais et l'élaboration des documents d'urbanisme pour le préserver ainsi que la communication au public. Dans ce cadre elle est amenée à participer à des projets transversaux en relation avec les différents partenaires internes et externes.

Suite à l'expérience de trois ans au cours desquels cette mission s'est mise en place, l'analyse et l'évaluation des résultats obtenus tant sur le plan technique que sur le plan humain font apparaître des axes d'améliorations possibles.

La modification de 2 postes d'architectes, laissés vacants, en postes de techniciens permettrait d'associer à chaque architecte un assistant au recensement du patrimoine qui prendrait en charge l'intégration des données dans le SIG pour augmenter la disponibilité des architectes sur le travail de conception et de réflexion.

Ces postes seront ouverts aux fonctionnaires de catégorie B du cadre d'emploi des techniciens.

Compte tenu de la spécificité de ces fonctions, il pourra être fait appel à des agents non titulaires de formation bac +2 à bac +4 et possédant une expérience significative dans ce domaine.

Cet emploi relèvera des articles 3 et 34 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

La rémunération brute maximale proposée sera établie en référence à l'indice majoré 443 au maximum.

APPRENTISSAGE – CREATION DE POSTES

La Mairie de Bordeaux poursuit depuis plusieurs années une importante politique de développement de l'apprentissage.

Conformément au plan prévisionnel d'accès à l'apprentissage au sein des services municipaux, soumis au Comité Technique Paritaire du 28 juin 2005 et au Conseil municipal du 4 juillet 2005, 23 postes d'apprentis seront créés pour la rentrée de 2007. Ces postes devaient être définis en fonction des besoins précis apparaissant dans les services en cours d'année.

Cette année, il avait été créé un poste en BEP Métiers production mécanique informatisée pour le centre d'entretien. Cependant, aucun candidat ne s'étant présenté pour effectuer cette formation, il y a lieu, pour maintenir l'effectif des apprentis du centre d'entretien et faire face aux nouveaux besoins du service menuiserie, de remplacer ce BEP par un CAP menuisier. De même, le service des espaces verts ayant réajusté ses besoins à venir, il est envisagé de remplacer un des postes en CAP travaux paysagers par un poste en bac professionnel travaux paysagers.

Par ailleurs, le développement des animations proposées en faveur du jeune public au Jardin Botanique ainsi que la qualité du diplôme préparé justifie la création d'un second poste d'apprenti jardinier, en BTS Aménagement Paysager.

L'avis du Comité Technique Paritaire ayant été requis, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, je vous demande, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir :

- ✓ adopter les conclusions et mesures qui précèdent,
- ✓ accepter la création des postes précités et autoriser M. le Maire à signer les contrats de recrutement si ces postes étaient pourvus par des agents non titulaires,
- ✓ autoriser M. le Maire à signer les avenants correspondant aux revalorisations de salaire,
- ✓ autoriser M. le Maire à imputer les dépenses correspondantes sur les crédits ouverts à cet effet au budget (chapitre globalisé 012).

ADOpte A L'UNANIMITE

D -20070544

Déroulement de carrières des agents de la Ville. Détermination des ratios d'avancement de grade. Décision. Autorisation.

Monsieur Claude BOCCHIO, Adjoint au Maire, présente le rapport suivant :
Mesdames, Messieurs,

L'ensemble des réformes statutaires récentes ont assoupli les règles de gestion relatives au statut de la fonction publique territoriale, qui offraient peu de marge de manœuvre aux collectivités en terme de management des ressources humaines. Chaque collectivité a désormais l'opportunité d'entamer une réflexion globale sur ses objectifs en matière de ressources humaines dans le domaine des carrières de ses agents.

Tout d'abord, les dispositions statutaires entrées en vigueur fin 2006 ont permis de clarifier le statut en réduisant le nombre de cadre d'emplois et en favorisant la parité entre filières désormais organisées de manière comparable.

Par ailleurs, la loi n°2007-209 du 19 février 2007 a introduit une évolution majeure dans la gestion des carrières des fonctionnaires territoriaux et offre aux collectivités la possibilité de définir leurs objectifs en terme de management (par le biais de la reconnaissance de la valeur de l'agent et de la qualité du service rendu), en terme d'organisation (au travers de la définition des postes et des niveaux de responsabilités) et en terme d'attractivité (par une information transparente sur les possibilités de déroulement de carrière) au sein d'une démarche globale, menée en lien avec les partenaires sociaux.

En effet, les arbitrages sur les avancements de grade qui sont, chaque année, un moment important de la vie de la collectivité au regard du déroulement de carrière de ses agents, étaient jusqu'alors contingentés par des quotas réglementaires nationaux.

La nouvelle réglementation permet à chaque collectivité, dans le cadre du dialogue social, de réguler les avancements de grade par la détermination d'un taux de promotion dit « ratio promus/promouvables ». Ce taux représente, pour chaque grade, le pourcentage d'agents promouvables par rapport au nombre d'agents remplissant les conditions statutaires pour l'accès à ce grade.

Cette possibilité nouvelle est l'occasion d'ouvrir davantage l'accès à certains grades d'avancement jusqu'alors bloqué par des quotas nationaux et de redonner des perspectives à de nombreux agents. Elle fournit par ailleurs l'opportunité d'harmoniser les conditions d'avancement de grade entre les filières.

Parallèlement, ces ratios doivent prendre en compte la nécessité d'assurer une régulation des avancements afin d'offrir des évolutions de carrière sur la durée aux agents. En effet, des ratios trop élevés auraient pour conséquence de permettre aux agents un déroulement de carrière menant de façon trop rapide au dernier échelon du dernier grade, avec des impacts possibles sur la motivation et un lien faible avec la notion de mérite, qui sous-tend en principe tout avancement.

Ces ratios sont le reflet de l'organisation et de la composition de la collectivité. Ils seront donc régulièrement revus pour assurer l'adéquation entre les effectifs de chacun des grades et le pyramidage des postes issu de l'organisation des services municipaux de la

Ville. Ces ratios seront donc amenés à évoluer mais les critères permettant de les fixer vont perdurer dans le temps.

Ces critères sont :

- l'harmonisation des possibilités de déroulement de carrière entre filières ;
- la régulation des durées de passage entre chaque grade en évitant les effets de seuils ;
- le pyramidage des grades (en terme d'effectifs) en fonction des niveaux de responsabilité des postes et de la pyramide des âges ;
- l'accélération du déroulement de carrière par l'examen professionnel ou l'accès à des postes d'encadrement.

En outre, il convient de rappeler que, dans la limite des ratios établis, les critères individuels de nomination des agents, notamment l'appréciation du mérite et de la façon de servir de l'agent, subsistent.

Compte tenu de ces différents éléments, il est proposé de fixer les ratios d'avancement de la manière suivante pour l'année 2007 (voir tableaux en annexe) :

Principe général :

Affecter le pourcentage suivant par grade en fonction du nombre d'agents promouvables :

Nombre d'agents promouvables compris :

- entre 0 et 5 = 50 %
- entre 6 et 50 = 25 %
- et supérieur ou égal à 51 = 15 %

Après négociation avec les partenaires sociaux, il a été décidé de proposer des pourcentages qui, au minimum offrent les mêmes possibilités d'avancement que l'année précédente, voire améliorent sensiblement le nombre des agents pouvant bénéficier d'une promotion respectant ainsi l'esprit de la loi qui se situait dans une perspective de meilleure fluidité des carrières.

Cette négociation nous conduit à faire des **propositions transitoires** pour 2007 afin de favoriser le déroulement des carrières des grades jusque là soumis à un quota très strict. Sont essentiellement concernés :

- **pour la filière administrative** : l'accès à Attaché Principal, Rédacteur Chef, Adjoint Administratif Principal de 1^{ère} classe, Adjoint Administratif Principal de 2^{ème} classe ;
- **pour la filière technique** : l'accès à Contrôleur Principal, Adjoint Technique Principal de 1^{ère} classe ;
- **pour la filière culturelle** : l'accès à Assistant Qualifié de Conservation de 1^{ère} classe ;
- **pour la filière médico-technique** : l'accès à Assistant Médico-Technique de Classe Supérieure

Enfin, une attention particulière a été portée sur les examens professionnels. En effet, pour la catégorie C, l'accès au déroulement de carrière est maintenant strictement conditionné par la réussite à un concours ou à un examen professionnel.

**Adjoint administratif principal de
1^{ère} classe**

↑ Déroulement à l'ancienneté

**Adjoint administratif principal de
2^{ème} classe**

↑ Déroulement à l'ancienneté

Adjoint administratif de 1^{ère} classe

↑ Accès par concours ou examen professionnel

Adjoint administratif de 2^{ème} classe

La discussion avec les partenaires sociaux a permis, sans être maximaliste, de proposer un ratio qui demeure particulièrement avantageux par rapport à la voie d'accès classique. Le ratio relatif à l'accès par examen professionnel pour 2007 est donc porté à 80 % tout grade et filière confondus

Les mesures proposées, ajoutées à celles intervenues dans le cadre du récent reclassement statutaire, auront un impact significatif sur la masse salariale, qui entraînera une dotation budgétaire complémentaire lors de la présentation de la Décision Modificative n° 2.

Une nouvelle délibération vous sera présentée l'année prochaine afin de déterminer les ratios 2008.

L'avis du Comité Technique Paritaire ayant été requis conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, je vous demande, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir adopter les mesures qui précèdent.

GRADE D'ORIGINE	GRADE D'ACCES	RATIOS EN POURCENTAGE
Attaché Principal	Directeur Territorial	25
Attaché	Attaché Principal	30
Attaché	Attaché Principal (Examen Professionnel)	80
Ingénieur Principal	Ingénieur en chef de classe normale	25
Ingénieur	Ingénieur Principal	30
Conseiller des APS	Conseiller des principal des APS	50
Médecin de 1ère classe	Médecin hors classe	50
Médecin de 2ème classe	Médecin de 1ère classe	50
Puericultrice de classe normale	Puericultrice de classe supérieure	50
Psychologue de classe normale	Psychologue hors classe	50
Professeur d'enseignement artistique classe normale	Professeur d'enseignement artistique hors classe	15

GRADE D'ORIGINE	GRADE D'ACCES	RATIOS EN POURCENTAGE
Rédacteur Principal	Rédacteur Chef	30
Rédacteur Principal et Rédacteur	Rédacteur Chef (Examen Professionnel)	80
Redacteur	Rédacteur Principal	25
Technicien supérieur principal	Technicien supérieur chef	50
Technicien supérieur principal et technicien supérieur	Technicien supérieur chef (Examen Professionnel)	80
Technicien supérieur	Technicien supérieur principal	50
Contrôleur principal	Contrôleur chef	50
contrôleur	Contrôleur principal (Examen Professionnel)	80
contrôleur	Contrôleur principal	30
Assistant Qualifié de conservation de 1ère classe	Assistant Qualifié de conservation hors classe	50
Assistant Qualifié de conservation de 1ère classe et de 2ème classe	Assistant Qualifié de conservation hors classe (Examen Professionnel)	80
Assistant Qualifié de conservation de 2ème classe	Assistant Qualifié de conservation de 1ère classe	30
Assistant de conservation de 1ère classe	Assistant de conservation hors classe	50
Assistant de conservation de 1ère classe et de 2ème classe	Assistant de conservation hors classe (Examen Professionnel)	80
Assistant de conservation de 2ème classe	Assistant de conservation de 1ère classe	25
Educateur des APS de 1ère classe et de 2ème classe	Educateur des APS hors classe	25
Educateur des APS de 1ère classe	Educateur des APS hors classe (Examen Professionnel)	80
Educateur des APS de 2ème classe	Educateur des APS de 1ère classe	25
Educateur principal de jeunes enfants	Educateur chef de jeunes enfants	50
Educateur de jeunes enfants	Educateur principal de jeunes enfants	50
Assistant medico technique de classe normale	Assistant medico technique de classe supérieure	30
Animateur	Animateur Principal	50

GRADE D'ORIGINE	GRADE D'ACCES	RATIOS EN POURCENTAGE
Adjoint administratif principal de 2ème classe	Adjoint administratif principal de 1ère classe	25
Adjoint administratif de 1ère classe	Adjoint administratif principal de 2ème classe	20
Adjoint administratif de 2ème classe	Adjoint administratif de 1ère classe (Examen Professionnel)	80
Agent de maîtrise	Agent de maîtrise principal	30
Adjoint technique principal de 2ème classe	Adjoint technique principal de 1ère classe	15
Adjoint technique de 1ère classe	Adjoint technique principal de 2ème classe	20
Adjoint technique de 2ème classe	Adjoint technique de 1ère classe (Examen Professionnel)	80
Adjoints du patrimoine principal de 2ème classe	Adjoints du patrimoine principal de 1ère classe	25
Adjoints du patrimoine de 1ère classe	Adjoints du patrimoine principal de 2ème classe	35
Adjoints du patrimoine de 2ème classe	Adjoints du patrimoine de 1ère classe (Examen Professionnel)	80
Adjoint d'animation de 2ème classe	Adjoint d'animation de 1ère classe (Examen Professionnel)	80
Auxiliaire de Puériculture Principale de 2ème classe	Auxiliaire de Puériculture Principale de 1ère classe	50
Auxiliaire de Puériculture de 1ère classe	Auxiliaire de Puériculture Principale de 2ème classe	25
ATSEM de 1ère classe	ATSEM principal de 2ème classe	25

ADOpte A L'UNANIMITE DES VOTANTS

ABSTENTION DU GROUPE COMMUNISTE

D -20070545

Prestations d'action sociale en faveur du personnel de la Mairie de Bordeaux. Nouveau dispositif d'aide pour frais de garde d'enfant de moins de trois ans. Autorisation. Décision.

Monsieur Claude BOCCHIO, Adjoint au Maire, présente le rapport suivant :
Mesdames, Messieurs,

Par délibération du 26 avril 1999 le Conseil Municipal a décidé de la réorganisation des prestations en faveur du personnel municipal :

- en conservant sous la gestion du budget de la Ville les prestations instituées avant 1984 et présentant le caractère de complément de rémunération et d'avantages collectivement acquis par le personnel.
- en attribuant les autres prestations ne rentrant pas dans cette catégorie à un comité des œuvres sociales constitué sous forme d'association.

Parmi les prestations gérées directement sous le budget de la Ville, figurent les aides en faveur des enfants du personnel et en particulier les aides pour les crèches. Ces aides, dans leurs principes et leurs modalités, reprennent les avantages mis en place par l'Etat pour ses agents.

En effet, jusqu'au 30 décembre 2006, la prestation pour la garde de jeunes enfants faisait partie du dispositif régi par la circulaire FP/4 N° 1931 - 2B N° 256 du 15 juin 1998 relative aux dispositions applicables aux agents des administrations centrales et des services déconcentrés de l'Etat en matière de prestations d'action sociale à réglementation commune. La Ville s'appuie encore à ce jour sur ce texte pour participer financièrement aux dépenses acquittées par les agents municipaux concernés. Ainsi, il est fait application du principe de parité selon lequel les agents des collectivités territoriales peuvent bénéficier des mesures sociales propres à la collectivité qui les emploie, celles-ci ne pouvant être plus favorables que celles dont bénéficient les fonctionnaires et agents de l'Etat.

Or, par circulaire n° 2120 du 10 juillet 2006, l'Etat a mis en œuvre le chèque emploi service universel pré financé, destiné à la prise en charge partielle des frais de garde des jeunes enfants engagés par ses agents et prévu la suppression, à compter du 1^{er} janvier 2007, de la prestation pour la garde de jeunes enfants instaurée par la circulaire du 15 juin 1998.

De plus, la loi du 19 février 2007 rend désormais obligatoire l'action sociale dans la fonction publique territoriale tout en laissant le soin à chaque collectivité de déterminer elle-même le type des actions et le montant des dépenses qu'elle entend engager pour la réalisation des prestations d'action sociale, dans le respect du principe de libre administration.

En conséquence, notre collectivité doit prendre en compte cette nouvelle réglementation et afin de continuer à favoriser le maintien de l'activité professionnelle des parents qui le souhaitent, la Mairie a la possibilité d'adopter le dispositif des chèques emploi service universels pré financés pour la garde d'enfants de moins de trois ans, au profit des agents municipaux qui bénéficiaient jusqu'à ce jour du dispositif issu de la circulaire du 15 Juin 1998.

Afin de conserver la souplesse de gestion de la prestation antérieure, tout en permettant aux personnels qui ouvraient droit à la dite prestation - soit une cinquantaine d'agents - de continuer à en bénéficier dans des conditions identiques (voir annexe 1), voire de l'ouvrir à de nouveaux bénéficiaires, je vous propose la mise en œuvre du dispositif suivant à compter du 1^{er} novembre 2007 :

1. Objet/bénéficiaires

Sont éligibles les prestations de garde d'enfant de moins de 3 ans :

- à domicile et assurées par des associations ou structures agréées,
- hors domicile et réalisées par des crèches, haltes garderies, établissements publics habilités ou assistants maternels agréés.

L'aide est ouverte :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, partiel, non complet,
- aux agents détachés auprès de la collectivité,
- aux agents non titulaires de droit public (sont donc attributaires les Assistantes Maternelles et, exclus, les agents en Contrat d'Accompagnement dans Emploi, Contrat d'Avenir, Apprentis).

2. Conditions/Montant/Versement

- attribution sous condition d'un quotient fiscal inférieur ou égal à 799 €
- montant de l'aide : 3 € par jour dans la limite de 200 jours de garde par an soit 3 € X 20 jours par mois X 10 mois = 600 €

Ces montants sont versés au prorata du nombre de mois durant lesquels les demandeurs remplissent les conditions d'obtention au regard de l'année de naissance ou de l'adoption de l'enfant jusqu'à ses 3 ans.

Dans le cas d'un couple d'agents, l'aide ne peut être versée qu'à un seul agent qu'il supporte seul ou conjointement la garde effective et permanente de l'enfant.

L'aide fait l'objet de versements mensuels au titre de l'année civile pour chaque enfant à charge.

3. Pièces justificatives à fournir

Le versement de l'aide intervient sur fourniture par le parent des factures nominatives acquittées accompagnées de :

- la photocopie recto/verso de l'avis d'imposition de l'année N-2, conjoint y compris,
- un certificat de l'employeur du conjoint attestant que celui-ci ne bénéficie pas de cette prestation.

En conséquence, je vous demande, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir :

- autoriser Monsieur le Maire à mettre en place ce nouveau dispositif d'aide pour frais de garde d'enfant de moins de 3 ans,
- autoriser Monsieur le Maire à imputer les dépenses correspondantes sur les crédits ouverts à cet effet au budget (chapitre globalisé 012 – natures 64118 et 64138).

ANNEXE 1

SITUATION ACTUELLE

50 familles ont bénéficié de l'aide aux frais de crèches en application de la circulaire du 15 Juin 1998.

Quotient familial < 779 € pour 2 revenus Quotient familial < 623 € pour 1 revenu ⬇ Montant 2,68 € par jour de garde
--

15 familles pour 3,5 mois de placement ou 70 jours par an

19 familles pour 4 à 7 mois de garde ou 71 jours à 139 jours par an

13 familles pour enfant placé à temps complet 10 mois par an ou environ 200 jours par an.

ADOPTE A L'UNANIMITE

D -20070546

Attribution d'un logement de fonction. Modification de la Délibération n° 97/146 du 24 mars 1997. Autorisation. Décision.

Monsieur Claude BOCCHIO, Adjoint au Maire, présente le rapport suivant :
Mesdames, Messieurs,

La loi n° 90-1067 du 28 Novembre 1990 relative à la Fonction Publique Territoriale fixe, dans son article 21, les modalités d'attribution des logements de fonction.

Cet article stipule que « les organes délibérants des Collectivités Territoriales et de leurs établissements publics fixent la liste des emplois pour lesquels un logement de fonction peut être attribué, gratuitement ou moyennant une redevance, par la collectivité ou l'établissement public concerné, en raison notamment des contraintes liées à l'exercice de ces emplois. Les décisions individuelles sont prises en application de cette délibération par l'autorité territoriale ayant le pouvoir de nomination ».

Par délibération n° 97-146 du 24 mars 1997 et conformément à la loi, notre conseil a adopté la liste des emplois pour lesquels sont attribués des logements par nécessité absolue de service ou pour simple utilité de service.

Il convient de réviser cette liste comme suit :

En raison de l'ouverture de la Salle Point du Jour Pierre Tachou, un logement par nécessité absolue de service doit être ajouté au titre du gardiennage de cette salle. Ce logement est situé 11 rue Meste Verdie, au sein de la Cité Claveau.

Aussi, je vous propose, Mesdames et Messieurs, de bien vouloir accepter la modification de cette liste.

M. BOCCHIO. -

Il s'agit de délibérations techniques.

La 543 concerne la création de postes.

La 544 concerne le déroulement de carrières des agents de la Ville.

La 545 concerne des prestations d'action sociale.

La 546 concerne l'attribution d'un logement de fonction.

Ces quatre délibérations ont fait l'objet d'un avis favorable du Comité Technique Paritaire.

Je suis à la disposition des élus qui souhaiteraient avoir des précisions.

M. LE MAIRE. -

Est-ce qu'il y a des questions ? Je n'en vois pas.

Des oppositions ?

Des abstentions ?

ADOPTE A L'UNANIMITE