

DELIBERATION

SEANCE DU CONSEIL DE COMMUNAUTE DU 11 JUILLET 2016

Nombre de Conseillers : 37
En exercice : 37
Présents : 29
Pouvoirs : 7
Votants : 36

Date de convocation du Conseil Communautaire :
Le 05/07/2016

Le 11 Juillet 2016, le Conseil de la Communauté de Communes DOMBES SAONE VALLEE, régulièrement convoqué en séance publique, s'est réuni sous la présidence de M. Bernard GRISON au siège de la Communauté de communes DOMBES SAONE VALLEE.

Présents : Isabelle ACHARD, Nathalie BARDE, Marie Jeanne BEGUET, Hubert BONNET, Christine CIOLFI, André COLLON (Remplace Christian BAISE), Dominique DESFORGES, Daniel DOMPOINT, Michel DUROUSSIN (Remplace Brigitte COULON), Françoise DUVILLARD, Olivier EYRAUD, Christine FORNES, Yann GALLAY, Bernard GRISON, Bruno HENRY, Gaëlle LICHTLE, Pierre LUCIDOR (remplace Jean-Claude AUBERT), Richard PACCAUD, Marc PECHOUX, Pierre PERNET, Michel RAYMOND, Bernard REY, Anny SANLAVILLE, Etienne SERRAT, Richard SIMMINI, Martial THEVENET, Marie-Christine THEVENET (Remplace Raymond MOUSSY), Claude TRASSARD, Dominique VIAL.

Absents excusés : Jean-Claude AUBERT (Remplacé par Pierre LUCIDOR), Christian BAISE (Remplacé par André COLLON), Noël CHEYNET (Pouvoir Dominique VIAL), Brigitte COULON (Remplacée par Michel DUROUSSIN, Pascal CUNY (Pouvoir Martial THEVENET), Yves DUMOULIN (Pouvoir Daniel DOMPOINT), Jacky DUTRUC (Pouvoir Nathalie BARDE), Béatrice GUERIN (Pouvoir Claude TRASSARD), Vincent LAUTIER (Pouvoir Anny SANLAVILLE), Raymond MOUSSY (Remplacé par Marie-Christine THEVENET), Chantal NOEL, Frédéric VALLOS (Pouvoir Françoise DUVILLARD).

Assistaient : Jean-José BETTIOL (Beauregard), Gilles LEMOINE (Sainte Euphémie), Daniel VIGNARD (Savigneux).

Secrétaire de séance : Dominique DESFORGES

OBJET : ADMINISTRATION GENERALE - PERSONNEL – Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

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

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

VU la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique,

VU le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat,

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

VU le décret n° 2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique d'Etat,

VU la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP,

VU les arrêtés fixant les montants de référence pour les corps et services de l'Etat et applicables aux cadres d'emploi de la fonction publique territoriale :

- **Cadre d'emplois des attachés et des secrétaires de mairie** : Arrêté du 17.12.15 - texte n° 38 (corps des attachés d'administration de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur) ;
- **Cadre d'emplois des rédacteurs, animateurs, éducateurs des APS** : Arrêté du 17.12.15 - texte n° 39 (corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer) ;
- **Cadre d'emplois des adjoints administratifs, ATSEM, agents sociaux, adjoints d'animation, opérateurs des APS** : Arrêté du 18.12.15 - texte n° 131 (corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer) ;
- **Cadre d'emplois des techniciens** : Arrêté du 30.12.15 (corps des techniciens supérieurs du développement durable) ;
- **Cadre d'emploi des adjoints techniques** : Arrêté du 28.04.2015 (corps des adjoints techniques).

VU l'avis favorable du Comité Technique du centre de gestion en date du 22 juin 2016,

M. Marc PECHOUX, Vice-Président chargé de l'Administration générale et des Ressources humaines informe l'assemblée que la mise en application du RIFSEEP pour la fonction publique d'Etat, est transposable à la fonction publique territoriale et donc aux personnels de la Communauté de Communes Dombes Saône Vallée.

Il se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- éventuellement, d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) basé sur l'entretien professionnel.

Le calendrier contraint n'a pas permis la mise en œuvre d'un véritable dialogue social, la collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et à instaurer le RIFSEEP, **prenant en compte la place des agents dans l'organigramme et reconnaissant les spécificités de certains postes.**

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles exclues du dispositif. Le RIFSEEP est notamment cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacements...),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les dispositifs compensatoires de perte de pouvoir d'achat (indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA...),
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (indemnités horaires pour travaux supplémentaires, astreintes...),
- la nouvelle bonification indiciaire,
- la prime fonctionnelle.

1 – Bénéficiaires

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, le RIFSEEP à la CCDSV est instauré en référence aux corps ou services de l'Etat pour les cadres d'emplois suivants :

- Attachés territoriaux,
- Rédacteurs,
- Adjoints administratifs,
- Adjoints d'animation,
- Agents sociaux,
- Adjoints techniques,
- A tous les autres cadres d'emplois à compter du 1^{er} janvier 2017

La prime pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public occupant un emploi permanent ou assurant le remplacement d'un agent titulaire et comptant plus six mois de service effectif consécutif.

La délibération n°2014C65 du 24 avril 2014, portant sur les modalités d'octroi du régime indemnitaire aux cadres d'emploi de la collectivité doit être abrogée à compter du 1^{er} septembre 2016.

2 - Montants plafonds de référence et groupes de fonctions

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Pour la CCDSV, il est proposé que chaque cadre d'emplois soit réparti dans un groupe de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés. Les groupes de fonctions ont été établis sur la base de l'organigramme actuel et des postes existants, et en intégrant également la perspective de développement des effectifs à court et moyen terme, compte tenu des projets en cours et du contexte de la réforme territoriale.

Groupes de fonctions	Fonctions emplois	Critère 1 <i>Encadrement direction pilotage conception</i>	Critère 2 <i>Technicité expertise</i>	Critère 3 <i>Sujétions particulières</i>
A1	Direction Générale (DGS, DGA)	Management stratégique, Transversalité, Responsabilité de projets, Arbitrages	Connaissances multi-domaines, autonomie, initiative, travail avec les élus, multiplicité des partenaires	Polyvalence, très grande disponibilité, responsabilité pour la sécurité d'autrui et/ou financière
A2	Direction de pôle	Management opérationnel, responsabilité de projets, Gestion d'un équipement	Connaissances multi-domaines, Initiative, travail avec les élus, relations avec des partenaires,	Grande disponibilité, responsabilité pour la sécurité d'autrui et/ou financière
A3	Responsable de service ou de structure	Management opérationnel, responsabilité de projets, Gestion d'un équipement	Expertise sur le ou les domaines d'activité, autonomie, gestion de réseaux et partenariats	Grande disponibilité, responsabilité pour la sécurité d'autrui et/ou financière
A4	Chargé de mission	Transversalité/ réalisation de projets	Expertise sur le (les) domaines	Disponibilité
B1	DGA, responsable de pôle	Management opérationnel, responsabilité de projets, Gestion d'équipements	Expertise sur le ou les domaines d'activité, autonomie, gestion de réseaux et partenariats	Grande disponibilité, responsabilité pour la sécurité d'autrui et/ou financière
B2	Responsable de structure et poste à expertise	Encadrement d'équipe, Accompagnement fonctionnel	Expertise dans le domaine d'activité	Adaptation aux contraintes particulières du service, tension nerveuse, accueil du public
B3	Poste de coordonnateur, d'animation ou de gestion administrative	Gestion d'un équipement, pilotage du domaine d'activité en lien supérieur hiérarchique	Connaissances particulières liées aux fonctions	Adaptation aux contraintes particulières du service, tension nerveuse, accueil du public
C1	Responsable de structure, poste d'animation, d'accueil et de gestion administrative	Encadrement de proximité, responsabilité administrative ou d'accueil dans les structures	Connaissances particulières liées au domaine d'activité	Pics de charge de travail, tension nerveuse, accueil du public
C1 logé	Responsable de structure, poste d'animation, d'accueil et de gestion administrative	Encadrement de proximité, responsabilité administrative ou d'accueil dans les structures	Connaissances particulières liées au domaine d'activité	Contraintes particulières de service, tension nerveuse, accueil du public, travail en soirée et les fins de semaines
C2	Agent d'entretien, Agent d'accueil et d'animation, gardiennage	Missions opérationnelle, responsabilité administrative ou d'accueil dans les structures	Connaissances métier, utilisation matériels, règles d'hygiène et sécurité	Contraintes particulières de service
C2 logé	Agent d'entretien, Agent d'accueil et d'animation, gardiennage	Missions opérationnelles	Connaissances métier, utilisation matériels, règles d'hygiène et sécurité	Contraintes particulières de service, tension nerveuse, accueil du public, travail en soirée et les fins de semaines

La répartition des postes par groupe de fonctions sera mentionnée dans le tableau des emplois.

Il est proposé que les montants plafonds de référence pour les cadres d'emplois bénéficiaires soient fixés de la manière suivante :

Groupes	Montant plafond annuel RIFSEEP en Euros (€)		
	Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)	Complément Indemnitaire Annuel (CIA)	Total RIFSEEP
Groupe A1	17 000	2550	19 550
Groupe A2	15 000	2250	17 250
Groupe A3	13 000	1950	14 950
Groupe A4	11 000	1650	12 650
Groupe B1	9 000	1080	10 080
Groupe B2	7 500	900	8 400
Groupe B3	6 000	720	6 720
Groupe C1	5 000	500	5 500
Groupe C1 logé	4 000	400	4 400
Groupe C2	4 000	400	4 400
Groupe C2 logé	3 000	300	3 300

Les montants plafonds sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Ces montants pourront évoluer sur décision du conseil communautaire, dans la limite des montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

3 – Décomposition des modalités de calcul de l'IFSE

A. Montant de base IFSE, ou part liée au poste

Cette composante de l'IFSE est liée uniquement au poste, elle est donc indépendante de tout critère d'appréciation individuelle. Elle diffère selon le groupe dont dépend l'agent. Par conséquent, ce montant annuel est fixe. Il est déterminé à 100 % pour les emplois permanents occupés par des agents titulaires, stagiaires ou en contrat à durée indéterminé et à 50 % pour les emplois permanents occupés par des agents non titulaires.

Les montants sont déterminés comme suit, par groupe de fonctions :

Groupes	Montant de base annuel en euros (€) Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) <i>Part Fonctionnelle liée au poste 40%</i>
Groupe A1	6 800
Groupe A2	6 000
Groupe A3	5 200

Groupe A4	4 400
Groupe B1	3 600
Groupe B2	3 000
Groupe B3	2 400
Groupe C1	2 000
Groupe C1 logé	1 600
Groupe C2	1 600
Groupe C2 logé	1 200

B. Montant de la part IFSE liée à l'expérience professionnelle

En complément du montant de base, il est proposé d'instituer, à partir du 1^{er} septembre 2016, une part de l'IFSE affectée individuellement au titre de l'expérience professionnelle de l'agent. Elle a pour objectif d'accompagner les agents dans leur spécialisation sur le poste occupé.

Ce montant variable est fixé pour la première année de mise en place du RIFSEEP jusqu'à concurrence du montant attribué aux agents sous le régime antérieur. Pour les années suivantes, il est fixé dans la limite des montants déterminés comme suit, par groupe de fonctions :

Groupes	Montant annuel maximum en euros (€) Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) <i>Part Fonctionnelle liée à l'expérience professionnelle 50%</i>
Groupe A1	8 500
Groupe A2	7 500
Groupe A3	6 500
Groupe A4	5 500
Groupe B1	4 500
Groupe B2	3 750
Groupe B3	3 000
Groupe C1	2 500
Groupe C1 logé	2 000
Groupe C2	2 000
Groupe C2 logé	1 500

C. Montant de la part IFSE liée à la présence des agents

Un montant individuel sera également attribué aux agents, à partir du 1^{er} janvier 2017, sur la part IFSE en complément du montant de base. **Il est conditionné à la présence de l'agent durant une période de référence annuelle.**

Les montants maximums sont déterminés comme suit, par groupe de fonctions :

Groupe	Montant annuel maximum en euros (€) Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) <i>Part Présentéisme 10%</i>
Groupe A1	1 700
Groupe A2	1 500
Groupe A3	1 300
Groupe A4	1 100
Groupe B1	900
Groupe B2	750
Groupe B3	600
Groupe C1	500
Groupe C1 logé	400
Groupe C2	400
Groupe C2 logé	300

Période de référence :

Ces montants maximums sont conditionnés au temps de présence effectif des agents durant une période de référence, allant du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année N-1, soit pour un agent à temps complet travaillant sur 5 jours hebdomadaires, 245 jours travaillés. Les jours de présence correspondent aux jours travaillés par l'agent, selon son cycle de travail. Leur totalisation est cumulée sur l'ensemble de la période de référence.

Pour les agents à temps non complet et/ou exerçant sur une durée inférieure à 245 jours, le temps de présence à prendre en compte sera proportionnel au nombre de jours effectifs totaux de travail, sur la période de référence. Le calcul du nombre de jours à prendre en compte sera arrondi à l'entier supérieur.

Pour les agents, qui sont arrivés ou qui ont quitté la collectivité en cours de période, le calcul sera effectué au prorata de la période réelle de présence.

Définition des jours de présence :

Les jours décomptés du temps de présence sont les jours de congés de maladie ordinaire.

En revanche, les périodes de congés annuels, les autorisations exceptionnelles d'absence, congés de maternité ou paternité, congés d'adoption, les accidents de service, les formations professionnelles, sont comptabilisés comme des présences effectives.

Modulation du montant maximum :

Temps de présence	Entre 245 j et 241 j inclus (-5journs)	Entre 240 j et 231 j inclus (-10 jours)	Entre 230 j et 221 j inclus (- 10 jours)	Entre 220 j et 205 j inclus (-15 jours)	Moins de 205 jours
Modulation du montant	100 %	75 %	50 %	25 %	0 %

Versement :

Cette part de l'IFSE sera versée mensuellement ; elle est calculée en janvier de l'année N à l'issue de la période de référence (année N-1). Elle ne s'appliquera qu'à compter du 1^{er} janvier 2017.

4 – Modulations individuelles et périodicité de versement

A. Part fonctionnelle et part liée au présentisme : IFSE

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions. Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis plus haut.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonction ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

Les critères de prise en compte de l'expérience professionnelle sont les suivants :

- Approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation (réalisation de formations et mise en pratique...);
- Approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures (relations avec les partenaires, connaissance des risques, maîtrise des circuits de décisions et d'information, etc) ;
- Gestion d'un événement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis : participation à un projet sensible et/ou stratégique induisant une exposition renforcée et/ou des sujétions nouvelles.

Le montant de l'IFSE suit la quotité de travail de l'agent (temps complet ou partiel) ou de l'emploi (temps complet ou non complet).

L'IFSE est versée mensuellement sur la base du montant annuel individuel attribué à partir du 1^{er} septembre 2016, sauf pour la part liée au présentisme qui s'appliquera qu'à compter du 1^{er} janvier 2017 :

- **Pour les titulaires et les CDI** : le montant s'applique dès l'entrée en service ;
- **Pour les stagiaires** : le montant s'applique dès l'entrée en service si l'expérience sur un emploi similaire est supérieure ou égale à 6 mois, sinon application après 2 mois de travail effectif sur l'emploi à la CCDSV ;
- **Pour les contractuels** :
 - Si le contrat est d'une durée inférieure ou égale à 6 mois : pas d'application de l'IFSE ;
 - Si le contrat est d'une durée supérieure à 6 mois : application après 2 mois de travail effectif sur l'emploi à la CCDSV.

B. Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir : CIA

Il est proposé d'attribuer à compter du 1^{er} janvier 2017, individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de l'engagement professionnel et de sa manière de servir en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

Le montant du complément indemnitaire annuel, selon le tableau présenté ci-avant, n'excède pas :

- 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A ;
- 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B ;
- 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C.

Le CIA lié à la manière de servir sera versée annuellement, au plus tard en janvier de l'année N+1, sur la base de l'évaluation de l'année N ou, à défaut, de l'année N-1.

Cette part sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation, sur la base des critères suivants :

- Manière de servir (ponctualité, assiduité, disponibilité, motivation, dynamisme, ...) (20 %) ;
- Travail en équipe, solidarité avec les collègues (20 %) ;
- Capacité d'adaptation, esprit d'ouverture au changement (20 %) ;
- Relations avec le public, la hiérarchie, les élus (politesse, courtoisie, discrétion, communication, écoute, tact ...) (20 %) ;
- Respect des valeurs du service public (continuité, égalité de traitement des usagers, poursuite de l'intérêt général...) (20 %).

Sur la base du compte-rendu de l'entretien d'évaluation établi par le responsable hiérarchique, le service ressources humaines synthétisera l'ensemble des propositions reçues et en calculera l'incidence financière. La direction générale procédera ensuite aux harmonisations éventuellement nécessaires et transmettra sa proposition d'attribution du CIA à l'autorité territoriale qui validera et arbitrera si nécessaire.

Bénéficiaires :

Tous les agents appartenant aux groupes de fonctions, définis au paragraphe 2, peuvent prétendre au CIA. Ils devront avoir exercé au moins 6 mois révolus sur le poste évalué, avant le 31/12 de l'année N. Le montant sera proratisé selon la durée d'exercice de l'année évaluée. Les mêmes conditions s'appliquent pour un agent qui cesserait ses fonctions (départ en retraite, mutation, etc.), avec une présence minimale de 6 mois révolus sur l'année à la date de son départ. De même le montant du complément sera proratisé sur la durée effective.

En cas de changement de groupe de fonction et notamment d'un passage du groupe C à B ou B à A en cours d'année (*évaluation différente*), l'évaluation annuelle portera sur le poste dont la durée occupée par l'agent sera la plus longue sur l'année N. Le montant versé sera celui correspondant au poste évalué.

5 - Modalités ou retenues pour absence

Dans le cas des agents momentanément indisponibles (congé maternité et paternité, accident de service ou maladie professionnelle, congé maladie, congés annuels et autorisation spéciale d'absence, congés pour formation syndicale), il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'État (décret n° 2010-997 du 26 août 2010) :

- maladie : les primes suivent le sort du traitement et demeurent acquises, au titre de la maladie ordinaire, en cas de placement en congé longue maladie et en congé longue durée ;
- congés maternité, paternité, adoption, congés annuels : les primes sont maintenues intégralement.

6 – Maintien des montants du régime indemnitaire antérieur

Le montant des primes mensuelles concernant le régime indemnitaire antérieur au déploiement du RIFSEEP est garanti aux personnels pour l'année 2016. L'application des dispositions du RIFSEEP pourra le faire évoluer à compter du 1^{er} janvier 2017.

3 situations possibles :

1. IFSE base > montant du régime antérieur (parfois inexistant)
2. IFSE base + expérience professionnelle + présentéisme = montant antérieur
3. IFSE base + montant plafond expérience professionnelle + présentéisme < montant antérieur = maintien du régime antérieur à titre personnel par le versement d'un montant complémentaire différentiel est ajouté à l'IFSE

7 – Contrats exclus du RIFSEEP :

Les contrats aidés (CUI, CAE, Emplois d'avenir...), les contrats d'apprentissage et les contrats de droit public pour un acte déterminé (vacataires), les contrats sur des emplois non permanents (accroissement temporaire d'activité et accroissement saisonnier d'activité) sont exclus du RIFSEEP.

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

- ✓ **ABROGE** la délibération 2014C65 du 24 avril 2014, portant sur les modalités d'octroi du régime indemnitaire des cadres d'emploi de la collectivité à compter du 1^{er} septembre 2016.

- ✓ **DECIDE** d'instaurer un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) selon les principes définis ci-dessus et notamment sa décomposition entre l'IFSE répartie en 3 parts et le CIA, instauré à compter du 1^{er} janvier 2017 ;
- ✓ **APPROUVE** les modalités d'application et de versement de ce nouveau régime indemnitaire telles que définies ci-dessus ;
- ✓ **DIT** que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} septembre 2016 pour les cadres d'emploi visés par la réglementation en vigueur et à compter du 1^{er} janvier 2017 pour les autres cadres d'emploi ;
- ✓ **DECIDE** de prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de versement de ce nouveau régime indemnitaire.

Et ont signé sur le registre tous les membres présents.

Acte rendu exécutoire après transmission en Préfecture le :
N° récépissé télétransmission : 001-200042497-20160711-2016C68-AG
Affichage le :

26 JUIL. 2016

26 JUIL. 2016

A Trévoux, le 11/07/2016

**Le Président,
Bernard GRISON**

