

Commune de DEYVILLERS

(Vosges)

REUNION DU CONSEIL MUNICIPAL DU 04 NOVEMBRE 2022 PROCES-VERBAL

Convocation du 26 octobre 2022.

Etaient présents : M. Bruno CHEVRIER, M. Gaël LE MEHAUTE, Mme Christine HAUMONTE, M. Michel BILQUEZ, Mme Véronique SOULIER, M. Albert KIRSVEND, M. Michel PIERRE, Mme Catherine BONTEMPS, Mme Danièle KRIER, M. Thierry GUSTIN, Mme Edith MARTIN, Mme Sophie THENOT, Mme Caroline DURAND, M. Quentin VILLAUME et M. Jérôme MASSON.

Absents : /

Excusés : /

Secrétaire : Albert KIRSVEND a été élu secrétaire.

* * * * *

Approbation à l'unanimité de compte rendu du conseil municipal du 30 septembre 2022.

1. Annualisation du temps de travail

Le Maire informe l'assemblée :

Une présentation concernant le règlement des congés, R.T.T et C.E.T a été faite par le Centre de Gestion, à l'ensemble du personnel, en présence d'élus, le 14/01/2020.

A la suite de cette information, un décompte exact du temps de travail effectué par agent est produit mensuellement, pour concourir à l'obtention des 1 607 H annuelles (pour un agent à temps plein).

La définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, après avis du comité technique. Par ailleurs, le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail.

Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel.

L'organisation des diverses activités à accomplir par les services permet à chaque agent de bénéficier d'un assouplissement des horaires en tenant compte des nécessités de service.

Le décompte du temps de travail effectif s'effectue sur l'année, la durée annuelle de travail ne pouvant excéder 1607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être accomplies.

Ce principe d'annualisation garantit une égalité de traitement en ce qui concerne le temps de travail global sur 12 mois, tout en permettant des modes d'organisation de ce temps différents selon la spécificité des missions exercées.

Ainsi, les cycles peuvent varier en fonction de chaque service ou encore en prenant en considération la nature des fonctions exercées.

Le temps de travail peut également être annualisé notamment pour les services alternant des périodes de haute activité et de faible activité.

Dans ce cadre, l'annualisation du temps de travail répond au double objectif :

- de répartir le temps de travail des agents pendant les périodes de forte activité et le libérer pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité ;
- de maintenir une rémunération identique tout au long de l'année c'est-à-dire y compris pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

Ainsi, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail de l'agent dont le temps de travail est annualisé pendant les périodes de forte activité seront récupérées par ce dernier pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

Les collectivités peuvent définir librement les modalités concrètes d'accomplissement du temps de travail dès lors que la durée annuelle de travail et les prescriptions minimales suivantes prévues par la réglementation sont respectées :

- La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1.607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) calculée de la façon suivante :

Nombre total de jours sur l'année	365
Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines	- 104
Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	- 25
Jours fériés	- 8
Nombre de jours travaillés	= 228
Nombre de jours travaillées = Nb de jours x 7 heures	1596 h arrondi à 1.600 h
+ Journée de solidarité	+ 7 h
Total en heures :	1.607 heures

- La durée quotidienne de travail d'un agent ne peut excéder 11 heures ;
- Aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures consécutives de travail sans que les agents ne bénéficient d'une pause dont la durée doit être au minimum de 20 minutes ;
- L'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser 12 heures ;
- Les agents doivent bénéficier d'un repos journalier de 11 heures au minimum ;
- Le temps de travail hebdomadaire, heures supplémentaires comprises, ne peut dépasser 48 heures par semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;
- Les agents doivent disposer d'un repos hebdomadaire d'une durée au moins égale à 35 heures et comprenant en principe le dimanche.

Le Maire rappelle enfin que pour des raisons d'organisation et de fonctionnement des services, et afin de répondre au mieux aux besoins des usagers, il convient d'instaurer pour les différents services de la commune des horaires de travail différents.

Dans chaque service, une continuité de service est à assurer ce qui nécessite la présence chaque jour ouvré d'un agent par service a minima.

Le Maire propose à l'assemblée :

➤ **La fixation de la durée annuelle de travail**

Le temps de travail annuel en vigueur au sein de la commune est fixé à 1 607H pour l'ensemble des agents, à temps complet.

Pour les agents à temps non complet ou à temps partiel, la durée de travail supplémentaire est proratisée en fonction de leurs obligations hebdomadaires de service.

➤ **La détermination des horaires de travail par service :**

Dans le respect du cadre légal et réglementaire relatif au temps de travail, l'organisation du travail au sein des services de DEYVILLERS est fixée comme il suit :

a. Les services administratifs placés au sein de la mairie :

Les agents des services administratifs seront soumis à un cycle de travail annuel basé sur l'année civile : 1 607 H. Les durées quotidiennes de travail étant différentes, il convient de permettre à chacun de s'adapter à sa charge de travail.

Les agents occupant une fonction d'accueil au public seront tenus de respecter les horaires d'ouverture suivant :

Lundi – Jeudi : 8H-10H

Mardi – Vendredi : 16H-18H

Samedi : 9H30-11H30

En dehors des heures d'ouvertures au public,

Les agents seront soumis à des horaires variables (leur permettant de les moduler de la façon suivante :

- Plage variable de 8H à 9H
- Plage fixe de 9H à 12H
- Pause méridienne flottante entre 12H et 14H d'une durée minimum de 45 minutes
- Plage fixe de 14H à 16H
- Plage variable de 16H à 19H et éventuellement 22H30 en cas de réunion.

Ces plages sont susceptibles d'être modifiées dans le cas où des réunions (réunion de travail, commission, conseil municipal, etc ...) auraient lieu. Les agents concernés verront leurs horaires du jour adaptés afin de respecter les garanties minimales du temps de travail, notamment concernant l'amplitude et les horaires maximum. Ils seront prévenus dans un délai minimum de 7 jours précédents ladite réunion.

Au cours des plages fixes, la totalité du personnel du service doit être présent. Pendant, les plages variables, l'agent a la liberté de choisir chaque jour ses heures d'arrivée et de départ.

Les agents sont tenus d'effectuer chaque année un nombre d'heures de travail correspondant à la durée réglementaire de 1 600H.

Un dispositif de crédit/débit est instauré afin de permettre le report d'un nombre limité à 7H de travail d'un mois sur l'autre.

Les agents sont tenus de se soumettre au contrôle de la réalisation de leurs heures notamment par la tenue d'un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour par chaque agent.

Chaque agent devra effectuer 7H supplémentaires au titre de la journée de solidarité qui viendront s'ajouter aux 1600H annuelles.

Le nombre total d'heures travaillées annuellement sera donc de 1 607H, pour un agent à temps plein.

Dans le cadre de cette annualisation, l'autorité établira au début de chaque année civile un planning annuel de travail pour chaque agent précisant les jours et horaires de travail et permettant d'identifier les périodes de récupération et de congés annuels de chaque agent.

L'amplitude horaire ne dépassera pas 11H/jour.

b. Les services techniques :

Les agents des services techniques seront soumis à une durée de travail annuelle basée sur l'année civile.

Les agents sont tenus d'effectuer chaque année un nombre d'heures de travail correspondant à la durée réglementaire de 1 600H pour un temps complet.

Un dispositif de crédit/débit est instauré afin de permettre le report d'un nombre limité à 7H de travail d'un mois sur l'autre.

Durant la période d'astreinte , du 1^{er} novembre N au 31 mars N+1,

les agents seront tenus de respecter les horaires suivants :

Lundi – Mardi – Mercredi – Jeudi – Vendredi : 7H-12H/13H30-16H30

En dehors de la période d'astreinte,

Les agents seront soumis à des horaires variables, leur permettant de les moduler de la façon suivante :

- Plage variable de 7H à 8H
- Plage fixe de 8H à 12H
- Pause méridienne flottante entre 12H et 14H d'une durée minimum de 45 minutes
- Plage fixe de 14H à 16H
- Plage variable de 16H à 18H.

Les agents sont tenus de se soumettre au contrôle de la réalisation de leurs heures notamment par la tenue d'un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour par chaque agent.

Chaque agent devra effectuer 7H supplémentaires au titre de la journée de solidarité qui viendront s'ajouter aux 1600H annuelles.

Le nombre total d'heures travaillées annuellement sera donc de 1 607H, pour un agent à temps plein.

Dans le cadre de cette annualisation, l'autorité établira au début de chaque année civile un planning annuel de travail pour chaque agent précisant les jours et horaires de travail et permettant d'identifier les périodes de récupération et de congés annuels.
L'amplitude horaire ne dépassera pas 11H/jour.

c. Les services scolaires et périscolaires :

Les agents des services scolaires et périscolaires seront soumis à une durée de travail annuelle basée sur l'année civile.

Les agents sont tenus d'effectuer chaque année un nombre d'heures de travail correspondant à la durée réglementaire de 1 600H.

Un dispositif de crédit/débit est instauré afin de permettre le report d'un nombre limité à 7H de travail d'un mois sur l'autre.

Durant la période scolaire, soit 36 semaines du 1^{er} septembre N au 7 juillet N+1,
les agents seront tenus de respecter des horaires, en fonction de leurs plannings respectifs :
Lundi – Mardi – Mercredi – Jeudi – Vendredi : 7H30-18H30

En dehors de la période scolaire soit pendant les congés scolaires,

Les agents réalisant le ménage des bâtiments communaux seront soumis à des horaires variables (permet de donner aux agents la possibilité de moduler leurs horaires journaliers de travail fixés) qui seront établis en fonction de leurs plannings respectifs.

Les agents en charge de l'organisation de l'A.L.S.H seront tenus de réaliser 44H ou 48H entre 7H30 et 18H30, du lundi au vendredi.

Les agents seront soumis au contrôle de la réalisation de leurs heures notamment par la tenue d'un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour par chaque agent.

Chaque agent devra effectuer 7H supplémentaires au titre de la journée de solidarité qui viendront s'ajouter aux 1600H annuelles.

Le nombre total d'heures travaillées annuellement sera donc de 1 607H, pour un agent à temps plein.

Dans le cadre de cette annualisation, l'autorité établira au début de chaque année civile un planning annuel de travail pour chaque agent précisant les jours et horaires de travail et permettant d'identifier les périodes de récupération et de congés annuels.

L'amplitude horaire ne dépassera pas 11H/jour.

> Heures supplémentaires ou complémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà des bornes horaires définies par les cycles de travail ci-dessus.

Ces heures ne peuvent être effectuées qu'à la demande expresse de l'autorité territoriale ou du chef de service.

Les heures supplémentaires ne peuvent dépasser un plafond mensuel de 25 heures pour un temps complet y compris les heures accomplies les dimanche et jours fériés ainsi que celles effectuées la nuit.

La collectivité souhaite compenser les heures supplémentaires réalisées à sa demande par les agents de la commune par des repos compensateurs.

Elles seront récupérées par les agents concernés par l'octroi d'un repos compensateur égal à la durée des travaux supplémentaires effectués.

Ce repos compensateur devra être utilisé par l'agent concerné dans le mois qui suit la réalisation des travaux supplémentaires et avec l'accord exprès de l'autorité territoriale ou du chef de service.

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

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

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

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

Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis du comité technique du 10/10/2022.

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

APPROUVE l'organisation du temps de travail ainsi présentée,

FIXE au 1^{er} janvier 2023 l'entrée en vigueur de la présente délibération.

2. Création d'un poste d'adjoint administratif à temps non complet

Vu le Code Général de la Fonction Publique notamment les articles L313-1, L332-8-6° et L332-9,

Sur le rapport de Monsieur le Maire, et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité,

DECIDE

- La création à compter du 4 novembre 2022 d'un emploi permanent de Responsable administratif et financier dans le grade d'adjoint administratif relevant de la catégorie hiérarchique C à temps non complet pour 16 heures hebdomadaires.

Cet emploi sera occupé par un fonctionnaire ou éventuellement par un agent contractuel recruté par voie de contrat à durée déterminée pour une durée de 1 mois.

Le contrat sera renouvelable par reconduction expresse. La durée totale des contrats ne pourra excéder 6 ans. A l'issue de cette période maximale de 6 ans, le contrat de l'agent sera reconduit pour une durée indéterminée.

- L'agent devra justifier d'une d'expérience professionnelle similaire et sa rémunération sera calculée, compte tenu de la nature des fonctions à exercer assimilées à un emploi de catégorie C, par référence à la grille indiciaire du grade de recrutement.

3. Création d'un poste d'adjoint administratif à temps complet

Vu le Code Général de la Fonction Publique notamment les articles L313-1, L332-8-6° et L332-9,

Sur le rapport de Monsieur le Maire, et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité,

DECIDE

- La création à compter du 4 novembre 2022 d'un emploi permanent de responsable administratif et financier dans le grade d'adjoint administratif relevant de la catégorie hiérarchique C à temps complet.

Cet emploi sera occupé par un fonctionnaire ou éventuellement par un agent contractuel recruté par voie de contrat à durée déterminée pour une durée de 1 mois.

Le contrat sera renouvelable par reconduction expresse. La durée totale des contrats ne pourra excéder 6 ans. A l'issue de cette période maximale de 6 ans, le contrat de l'agent sera reconduit pour une durée indéterminée.

- L'agent devra justifier d'une d'expérience professionnelle similaire et sa rémunération sera calculée, compte tenu de la nature des fonctions à exercer assimilées à un emploi de catégorie C, par référence à la grille indiciaire du grade de recrutement.

4. Décision Modificative n°5

COMMUNE – N° 5 :

Sur proposition de Monsieur le Maire, et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité,

APPROUVE la décision modificative suivante sur le budget communal 2022.

INVESTISSEMENT :

DEPENSES	
<i>Article (chapitre)</i>	<i>Montant</i>
2313 – Op n°57 : Constructions	2 950,00 €
RECETTES	
<i>Article (chapitre)</i>	<i>Montant</i>
021 (021) : virement à la section de fonctionnement	2 950,00 €

FONCTIONNEMENT :

DEPENSES	
<i>Article (chapitre)</i>	<i>Montant</i>

023 (023) : virement à la section d'investissement	2 950,00 €
RECETTES	
<i>Article (chapitre)</i>	<i>Montant</i>
7088 (70) : Autres prod. d'activités annexes	2 950,00 €

5. ONF – Etat d'assiette des coupes et destination des produits de l'exercice 2023

Monsieur le Maire donne lecture au conseil municipal de la proposition de coupes établie par l'Office National des Forêts pour l'exercice 2023, en forêt communale de Deyvillers.

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

DEMANDE, à l'ONF d'asseoir les coupes de l'exercice 2023 conformément à la proposition établie :

Groupes	Parcelles	Surfaces (ha)
Amélioration	33	6,28
Irrégulier	43	6,14
Irrégulier	42	8,65
Amélioration	48a	4,58
Régénération	24.r	9,88

Cette proposition découle de l'application de l'état d'assiette tel que prévu pour l'année 2023 par l'aménagement, en tenant compte des éventuelles modifications apportées à celui-ci.

DEMANDE, le martelage les parcelles désignées.

6. DETR/DSIL – Extension et amélioration de la maison de santé

Monsieur le Maire informe le conseil municipal du projet d'extension et d'amélioration de la maison de santé Saint Oger. Le montant total des travaux HT : 537 500 €

Afin de les mettre en œuvre, la commune souhaite déposer une demande d'aide financière auprès de l'état en sollicitant les fonds DETR (Dotation d'Équipement des Territoires Ruraux) et DSIL (Dotation de Solidarité d'Investissement Local).

Dans ce contexte, le plan de financement prévisionnel proposé à l'appui de cette demande de subvention est joint en annexe.

PLAN DE FINANCEMENT: Extension de la maison médicale existante

DÉPENSES			
Nature des dépenses	Montant EHT	TVA 20 %	Montant ETTC
Travaux d'extension et d'amélioration de la maison médicale existante	537 500,00	107 500,00	645 000,00

RESSOURCES (origine du financement HT)

Moyens financiers	Montant €HT	
État (DETR 2023)	215 000,00	Dans la limite de 240K€
État (DSIL 2023)	115 000,00	
REGION GRAND EST	100 000,00	Dans la limite de 100K€
CONSEIL DEPARTEMENTAL	107 500,00	Dans la limite de 150K€
Reste à charge de la collectivité*	0,00	100% de subvention suivant arrêté préfectoral dérogatoire
dont emprunt	0,00	
dont autres ressources (fonds propres + participation des communes)	0,00	

* préciser le mode de financement (emprunt, fonds propres, ...)

RECETTES

L'opération génère-t-elle des recettes ?
oui x non

Si oui, de quelle nature ?

= loyers payés par les professionnels

Montant annuel escompté €HT
10 840,00

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité :

ADOpte l'opération et les modalités de financement ;

APPROUVE le plan de financement prévisionnel ;

S'ENGAGE à prendre en autofinancement la part qui ne serait pas obtenue au titre des subventions ;

AUTORISE le maire à signer tout document relatif à cette opération, et notamment la demande de subvention auprès de la préfecture des Vosges.

7. Chambre régionale des Comptes

Sur le rapport de Monsieur le Maire,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code des Juridictions Financières et notamment de l'article L.243-8,

Considérant que la Chambre Régionale des Comptes du Grand Est a procédé au contrôle de la gestion de la Communauté d'Agglomération d'Épinal pour les exercices 2017 et suivants,

Considérant que le rapport d'observations définitives, intégrant les réponses du Président de la Communauté d'Agglomération d'Épinal a été communiqué à La Communauté d'Agglomération le 20 juin 2022,

Considérant que ce rapport doit être communiqué à l'assemblée délibérante et donner lieu à un débat,

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité :

PREND ACTE de la communication des observations définitives de la Chambre Régionale des Comptes du Grand Est transmises à la Communauté d'Agglomération d'Epinal le 20 juin 2022.

8. Convention Territoriale Globale - CAF

La Convention Territoriale Globale (CTG) est une démarche partenariale qui traverse toutes les missions et champs d'activité de la Caisse d'Allocations Familiales.

Elle contribue ainsi à une plus grande efficacité, lisibilité et complémentarité des actions menées en direction des familles d'un territoire et apporte de fait, de la lisibilité territoriale à la politique familiale d'un territoire et favorise le développement et l'amélioration du service rendu aux familles.

Cette démarche politique s'inscrit dans le Schéma Départemental des Services aux Familles. Elle permet de décliner, au plus près des besoins du territoire, la mise en œuvre des champs d'intervention partagés avec la Caf, la MSA, le Conseil Départemental, la Communauté de Communes et les communes du territoire.

Le dispositif « Bonus Territoire » adossé à la CTG apporte un soutien financier complémentaire à la Prestation de Service, aux équipements soutenus financièrement par une collectivité, à condition que le territoire soit engagé dans une CTG.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, à l'unanimité :

AUTORISE Monsieur le Maire à signer la CTG, intégrant le versement des bonus territoire le cas échéant, et tous les documents et avenants s'y rapportant , sur toute la durée de son mandat, ce qui permettra à notre commune de poursuivre notre partenariat avec la Caf.

9. Motion d'alerte finances locales

La conseil municipal de la commune de Deyvillers exprime sa grande préoccupation relative aux conséquences de la crise énergétique actuelle sur la situation financière de la commune.

Face à l'impact de la crise économique, il est essentiel de garantir la stabilité en Euros constants des ressources locales pour maintenir l'offre de services à la population, soutien indispensable au pouvoir d'achat des ménages.

Face à la faiblesse de la croissance annoncée à 1% en 2023, l'urgence est également de soutenir l'investissement public local qui représente 70% de l'investissement public et constitue une nécessité pour accompagner la transition écologique des transports, des logements et plus largement de notre économie.

Dans un contexte de crise mondiale, le Parlement doit prendre la mesure de cette réalité et permettre aux communes et intercommunalités de disposer des moyens d'assurer leurs missions d'amortisseurs des crises.

La commune de Deyvillers soutient donc les positions de l'Association de Maires de France qui propose à l'Exécutif :

- d'indexer la DGF sur l'inflation 2023, afin d'éviter une nouvelle réduction des moyens financiers du bloc communal de près de 800 millions d'euros. La revalorisation de la DGF est également indispensable pour engager une réforme globale de la DGF, visant notamment à réduire les écarts injustifiés de dotations.
- de maintenir l'indexation des bases fiscales sur l'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH) de novembre 2022 (+6,8% estimés).
- soit de renoncer à la suppression de la CVAE (Cotisation sur la Valeur Ajoutée des Entreprises), soit de revoir les modalités de sa suppression. Adossée à la valeur

ajoutée et déductible du bénéfice imposable à l'IS (Impôts sur les Sociétés), la CVAE (Cotisation sur la Valeur Ajoutée des Entreprises) n'est pas déconnectée des performances de l'entreprise, elle n'est pas un impôt de production mais constitue un lien fiscal essentiel entre les entreprises et leur territoire d'implantation.

Les collectivités ne sont pas responsables du niveau élevé des prélèvements obligatoires, la fiscalité locale ne représentant que 6,5% du PIB sur un total de 44,3%.

Si la suppression de la CVAE devait aboutir, il serait alors indispensable de la remplacer par une contribution locale, sur laquelle les collectivités garderaient le pouvoir de taux et/ou d'assiette. Dans l'attente d'un dispositif élaboré avec les associations d'élus, la commune de Deyvillers demande un dégrèvement permettant une compensation intégrale.

- de renoncer à tout dispositif punitif d'encadrement de l'action locale. Les 15 Md€ de restrictions de dépenses imposés aux collectivités locales d'ici 2027 sont en réalité des restrictions imposées à la population car c'est autant de moins pour financer l'offre de services.
- de réintégrer les opérations d'aménagement, d'agencement et d'acquisition de terrains dans l'assiette du FCTVA. Cette réintégration doit être opérée en urgence pour permettre notamment aux collectivités locales frappées par les incendies d'avoir de nouveau accès au FCTVA pour l'aménagement des terrains concernés.
- de rénover les procédures d'attribution de la DETR (Dotation d'Équipement des Territoires Ruraux) et de la DSIL (Dotation de Soutien à l'Investissement Local) pour permettre une consommation des crédits votés en lois de finances. En particulier, la commune de Deyvillers demande la suppression des appels à projets, et, pour l'attribution de la DSIL, l'instauration d'une commission d'élus et la transmission des pouvoirs du préfet de région au préfet de département. Cette même logique doit prévaloir pour l'attribution du « fonds vert ».

La commune de Deyvillers demande que la date limite de candidature pour la DETR et pour la DSIL intervienne après le vote du budget primitif concerné. Cette évolution permettrait de donner plus de temps aux échanges avec les services de l'État et d'appréhender l'ensemble des projets éligibles.

Enfin, dans un souci de simplification, lorsque le cumul des deux dotations est possible, il faut que le même dossier puisse servir à l'instruction de l'attribution des deux dotations.

Concernant la crise énergétique, la Commune de Deyvillers soutient les propositions faites auprès de la Première ministre par l'ensemble des associations d'élus de :

- Créer un bouclier énergétique d'urgence plafonnant le prix d'achat de l'électricité pour toutes les collectivités locales, éventuellement assorti d'avances remboursables.
- Permettre aux collectivités de sortir sans pénalités financières des nouveaux contrats de fourniture d'énergie, lorsqu'elles ont dû signer à des conditions tarifaires très défavorables.
- Donner aux collectivités qui le souhaitent la possibilité de revenir aux tarifs réglementés de vente (TRV) – c'est-à-dire aux tarifs régulés avant l'ouverture à la concurrence - quels que soient leur taille ou leur budget.

10. QUESTIONS DIVERSES

- ❖ ASSOCIATIONS dissoutes faute de repreneurs :
 - Le club des Colchiques
 - Les amis de l'Orgue

La municipalité est préoccupée par la disparition des associations de la commune et rappelle qu'elles ne peuvent vivre que par l'engagement de chacun.

AGENDA :

Semaine 45 : 3 jours de fauchage par l'entreprise HOUILLON.

07/11 à 18H : Réunion de convivialité autour des départs des secrétaires.

11/11 à 10H30 : Commémoration du 11 novembre à la place Saint Luc.

19/11 à 14H : Une conférence et une démonstration sur le bon entretien des arbres sera animée par Monsieur PIERRE dans son verger situé rue de Lorraine (en face de l'entreprise PIGNAT).

05/12 à 19H : Commémoration des accords d'Evian Place Saint Luc.

09/12 et 27/01 : Conseil municipal à 20H30.

FIN : 22H40

Le Maire,

Bruno CHEVRIER

