

## PROCES-VERBAL

Conseil municipal du 18 décembre 2017

### Présents :

C. RICHEL	R. MITHIEUX	C. LAMY à partir du point 2	F. PACCOUD à partir du point 2	G. VAUSSENAT	J. ROL
	D. ROMAGNOLI	C. QUOBEX	G. DARVES-BLANC	M. R. CHEMINAL	B. FORTIN
H. COCHET	S. NEGRELLO			F. MEYRIEUX à partir du point 2	V. HACHET à partir du point 2
	C. DANIEL	A. POËNSIN	O. GRUMEL	L. MOLIN	

### Absents représentés :

Monsieur L. CLARET donne pouvoir à Monsieur C. RICHEL.  
Monsieur J.P. PERRIN donne pouvoir à Monsieur F. MEYRIEUX.  
Madame C. MERMILLOD-BLONDIN donne pouvoir à Madame S. NEGRELLO.  
Monsieur J.J. FRESKO donne pouvoir à Monsieur A. POËNSIN

Madame J. ROL a été désignée secrétaire de séance, conformément à l'article L 2121.15 du Code Général des Collectivités Territoriales.

#### 1) Approbation du compte-rendu du Conseil municipal du 24 novembre 2017

Monsieur Ludovic MOLIN souhaite compléter ses propos sur la réalité d'une problématique relative à la faiblesse des ressources en eau de l'agglomération en indiquant que cette problématique est attestée par le fait que Monsieur le Préfet édicte régulièrement des mesures de restriction de la consommation. Le compte-rendu est approuvé à l'unanimité.

#### 2) Validation du Document Unique d'évaluation des risques professionnels.

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 108-1 ;

Vu le Code du travail, notamment ses articles L 4121-3 et R 4121-1 et suivants ;

Vu le décret n° 85-603 modifié du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;

Considérant que l'autorité territoriale doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents ;

Considérant que l'évaluation des risques professionnels et sa formalisation dans un document unique d'évaluation des risques professionnels présentent un caractère obligatoire ;

Considérant que cette évaluation des risques doit être réalisée par unité de travail ;

Entendu la présentation faite par l'assistant de prévention ;

Considérant que le plan d'actions retenu permettra d'améliorer la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents de la collectivité ;

Considérant l'avis du CT/CHSCT en date du 21 septembre 2017 ;

Le Conseil municipal, à l'unanimité, décide de :

- Valider le document unique d'évaluation des risques professionnels et le plan d'action annexés à la présente délibération.
- S'engager à mettre en œuvre le plan d'actions issues de l'évaluation et à en assurer le suivi, ainsi qu'à procéder à une réévaluation régulière du document unique.
- Autoriser Monsieur le Maire à signer tous les documents correspondants.

3) Convention de mise à disposition d'un conseiller de prévention du Centre de Gestion de la Savoie auprès de la Commune.

Monsieur le Maire indique que le Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Savoie (CDG73) peut mettre à disposition de la Commune un agent de son service de prévention des risques professionnels pour exercer les missions de conseiller de prévention à compter du 1er janvier 2018 à raison de 4 jours (8 heures/jour) pour l'année 2018.

La mission de l'agent consiste à assister et conseiller la Commune dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques ainsi que dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail visant à :

- prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents ;
- améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents ;
- faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre ;
- veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières et à la bonne tenue du registre de santé et de sécurité au travail dans tous les services.

La convention de mise à disposition serait conclue pour une durée de trois ans. A cette échéance, une nouvelle convention serait passée entre les parties si celles-ci désirent poursuivre le partenariat.

La Commune participerait aux frais d'intervention du CDG73 à concurrence du nombre de journées de travail effectivement accomplies et selon un tarif journée fixé chaque année par délibération du conseil d'administration du CDG73, soit pour 2018, 250 € pour une journée de 8 heures, auxquels s'ajoute l'indemnité de frais de repas du conseiller de prévention. Les frais de déplacement sont compris dans ce tarif.

Le Conseil municipal décide, à l'unanimité,

- de solliciter la mise à disposition d'un conseiller de prévention auprès du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Savoie,
- d'autoriser Monsieur le Maire à signer la convention de mise à disposition.

4) Présentation des rapports généraux d'activité 2016 de Chambéry-Métropole et de Cœur des Bauges.

Monsieur Roland MITHIEUX présente les dossiers, disponibles sur le site internet de l'agglomération.

Après débat, le Conseil municipal donne acte de la présentation des rapports généraux d'activité 2016 de Chambéry-Métropole et de Cœur des Bauges.

5) Présentation du rapport 2016 sur le prix et la qualité des services publics de l'eau potable et de l'assainissement.

Messieurs Roland MITHIEUX et Gilles VAUSSENAT présentent le rapport annuel 2016 sur le prix et la qualité des services publics de l'eau potable et de l'assainissement, tenu préalablement à la disposition de l'ensemble des conseillers, conformément à l'article L.2224-5 du Code général des collectivités territoriales.

Après débat, le Conseil municipal donne acte de la présentation du rapport annuel 2016 sur le prix et la qualité des services publics de l'eau potable et de l'assainissement.

6) Présentation du rapport 2016 sur le prix et la qualité du service public d'élimination des déchets.

Messieurs Roland MITHIEUX et Gilles VAUSSENAT présentent le rapport annuel 2016 sur le prix et la qualité du service public d'élimination des déchets, tenu préalablement à la disposition de l'ensemble des conseillers.

Après débat, le Conseil municipal donne acte de la présentation du rapport annuel 2016 sur le prix et la qualité du service public d'élimination des déchets.

7) Débat d'orientations budgétaires.

Après avoir décrit l'environnement financier des collectivités locales et les projections de sortie d'exercice, Monsieur Roland MITHIEUX présente au Conseil municipal les principes qui prévaudront à l'établissement du budget de l'exercice 2018 et le programme pluriannuel d'investissement de la collectivité.

Après débat, le Conseil municipal donne acte de la tenue du débat d'orientations budgétaires.

8) Restauration de la zone humide du Frainet.

Monsieur Gilles VAUSSENAT présente le projet des services de Chambéry-Métropole – Cœur des Bauges pour la restauration de la zone humide située à la limite des communes de Saint-Baldoph et Apremont, en contrebas de la RD 201.

Le Conseil municipal décide, à l'unanimité, d'autoriser la réalisation de ces travaux sur les parcelles communales.

9) RIFSEEP.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

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

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

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

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 dans la Fonction Publique d'Etat ;

Vu le décret n°2015-661 modifiant le décret n°2014 -513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 ;

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 ;

Vu l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 ;

Vu l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 ;

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du 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 dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'avis du Comité Technique en date du 19 octobre 2017 relatif à la définition des critères professionnels, à la prise en compte de l'expérience professionnelle et de la manière de servir en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité.

Considérant que conformément à l'article 2 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables à ses agents ;

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le RIFSEEP qui a vocation à devenir le régime indemnitaire de référence pour les cadres d'emplois éligibles ;

Considérant le caractère exclusif du RIFSEEP qui se substitue à toutes les primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles mentionnées par l'arrêté du 27 août 2015 précité ainsi que la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction, de l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (IFCE) et des avantages collectivement acquis prévus par l'article 111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ;

Considérant l'architecture en deux parts du RIFSEEP :

Une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle ;

Un complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent. La mise en œuvre de ce complément est facultative ;

Considérant qu'il y a lieu d'étendre l'application du RIFSEEP à la filière technique ;

Le Conseil municipal décide, par 20 voix pour et 3 voix contre (Madame Catherine DANIEL, Messieurs FRESKO et POËNSIN indiquent suivre la position nationale des syndicats de la fonction publique, qui regrettent que le contenu retenu dans les délibérations vide le système de son intérêt), d'instaurer le RIFSEEP selon les modalités suivantes, et d'en déterminer les critères d'attribution :

### Article 1 - Bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents relevant des cadres d'emplois mentionnés dans les tableaux ci-dessous, titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Le régime indemnitaire est étendu aux agents contractuels de droit public exerçant des fonctions comparables, ayant une présence de 6 mois consécutive dans la collectivité.

### Article 2 – Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Chaque emploi doit être réparti dans un groupe de fonctions. Monsieur le Maire propose de répartir les emplois selon les critères suivants :

- Critère 1 : Les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard des indicateurs suivants :
  - Niveau hiérarchique
  - Nombre de collaborateurs encadrés directement ou indirectement
  - Type de collaborateurs encadrés
  - Niveau d'encadrement
  - Niveau de responsabilité aux missions
  - Délégation de signature
  - Organisation du travail des agents, gestion des plannings
  - Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat
  - Conduite de projet
  - Préparation et/ou animation de réunion
  - Conseil aux élus
  
- Critère 2 : La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, notamment au regard des indicateurs suivants :
  - Connaissances requises
  - Technicité / niveau de difficulté
  - Champ d'application / polyvalence
  - Habilitation / certification
  - Autonomie
  - Pratique et maîtrise d'un outil métier
  - Rareté de l'expertise
  - Actualisation des connaissances
  
- Critère 3 : Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel, notamment au regard des indicateurs suivants :
  - Relations externes / internes
  - Risques d'agression physique
  - Risque d'agression verbale
  - Exposition aux risques de contagions
  - Risques de blessures
  - Itinérance / déplacements
  - Variabilité des horaires
  - Contraintes météorologiques
  - Travail posté
  - Obligation d'assister aux instances
  - Engagement de la responsabilité financière
  - Engagement de la responsabilité juridique
  - Acteur de la prévention
  - Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime
  - Gestion de l'économat
  - Impact sur l'image de la collectivité

Le nombre de groupes de fonctions par cadres d'emplois et les montants maximum annuels correspondants sont fixés comme suit :

<b>Détermination de l'IFSE par cadre d'emplois</b>			
<b>Groupes</b>	<b>Emplois concernés</b>	<b>Montant maximal annuel de l'IFSE Agents non logés</b>	<b>Montant maximal annuel fixé par la collectivité</b>
<b>Cadre d'emplois des attachés territoriaux</b>			
A1	Direction générale	36 210 €	<b>18 000 €</b>
A2	Responsable de service	32 130 €	<b>16 000 €</b>
<b>Cadre d'emplois des rédacteurs, des animateurs territoriaux</b>			
B1	Chef de service	17 480 €	<b>8 740 €</b>
B2	Adjoint au chef de service / poste à expertise / coordinateur	16 015 €	<b>8 000 €</b>
B3	Poste d'instruction avec expertise / animation	14 650 €	<b>7 325 €</b>
<b>Cadre d'emplois des agents de maîtrise, des adjoints administratifs, des adjoints techniques, des adjoints d'animation territoriaux</b>			
C1	Encadrement de proximité / chef d'équipe	11 340 €	<b>6 500 €</b>
C2	Poste à expertise / gestionnaire de dossiers / adjoint à l'encadrement	11 340 €	<b>6 000 €</b>
C3	Exécution	10 800 €	<b>5 400 €</b>

Les montants de base 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 occupant un emploi à temps non complet.

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

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

#### Article 3 – critères relatifs à l'expérience professionnelle

L'expérience professionnelle peut être assimilée à « la connaissance acquise par la pratique (...), l'élargissement des compétences(..), l'approfondissement des savoirs (...), la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste » (circulaire 05/12/2014).

Il est proposé que soit pris en compte les critères suivants :

- Expérience dans d'autres domaines
- Connaissance de l'environnement du travail
- Formations suivies en lien avec l'activité
- Niveau de diplôme en lien avec la fonction

#### Article 4 – Réexamen des montants individuels de l'IFSE

Le montant individuel de l'IFSE fixé par arrêté de l'autorité territoriale fait l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions 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 ;
- En dehors des deux hypothèses précédentes, au moins tous les 4 ans, en fonction de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

### Article 5 – Périodicité de versement de l'IFSE

L'IFSE est versée mensuellement.

### Article 6 – Incidence des congés pour indisponibilité physique sur l'IFSE

En cas de congé de maladie ordinaire, l'IFSE cessera d'être versée en cas d'indisponibilité impliquant une absence au-delà de 30 jours d'arrêts de travail calculés sur 12 mois glissants.

En cas de congé de longue maladie, longue durée, le versement de l'IFSE est suspendu. Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, l'IFSE qui lui a été versée durant son congé de maladie ordinaire lui demeure acquise.

Le versement de l'IFSE est maintenu pendant les périodes de congés annuels et autorisations spéciales d'absence, congés de maternité ou paternité, états pathologiques ou congés d'adoption, accidents de service, maladies professionnelles reconnues et congés pour formation syndicale. En cas de temps partiel thérapeutique, l'IFSE est versée au prorata de la durée effective de service.

### Article 7 – Principe

Le CIA est versé en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel. Le montant individuel du CIA est déterminé en tenant compte des critères suivants :

- L'efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs
- Les compétences professionnelles et techniques
- Les qualités relationnelles
- La capacité d'encadrement ou, le cas échéant, à exercer des fonctions de niveau supérieur.

Au vu des groupes de fonctions retenus pour le versement de l'IFSE, les plafonds annuels sont fixés par cadre d'emplois comme suit :

<u>Détermination du CIA par cadre d'emplois</u>		
<i>Groupes</i>	<i>Emplois concernés</i>	<i>Montants annuels maximum du CIA fixés par la collectivité</i>
<b>Attachés territoriaux</b>		
A1	Direction générale	3 195 €
A2	Responsable de service	2 835 €
<b>Rédacteurs / animateurs</b>		
B1	Chef de service	1 190 €
B2	Adjoint au chef de service / poste à expertise / coordinateur	1 092 €
B3	Poste d'instruction avec expertise / animation	597 €
<b>Agents de maîtrise/ Adjoints administratifs / Adjoints techniques / Adjoints d'animation</b>		
C1	Encadrement de proximité / chef d'équipe	630 €
C2	Poste à expertise / gestionnaire de dossiers / adjoint à l'encadrement	630 €
C3	Exécution	600 €

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté fixant un pourcentage du montant maximum annuel du CIA.

Article 8 – Périodicité de versement du CIA

Le CIA est versé annuellement.

Article 9 – Incidence des congés pour indisponibilité physique sur le CIA

Suit l'IFSE.

Article 10 – date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du 1er janvier 2018.

Article 11 – clause de sauvegarde

Il est décidé d'appliquer volontairement la clause de sauvegarde facultative pour les collectivités territoriales, prévue à l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014. Les agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-dessus conserveront jusqu'au prochain changement de fonctions, au titre de l'IFSE, a minima le montant indemnitaire qu'ils percevaient avant la mise en place du RIFSEEP, liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats.

Article 12 – Clause de revalorisation

Les montants maxima (plafonds) évolueront selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Article 13 – Crédits budgétaires

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget chaque année au chapitre 012.

Article 14 – Abrogation des délibérations antérieures

Toutes dispositions antérieures portant sur des primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir des cadres d'emplois mentionnés dans les tableaux ci-dessus sont abrogées.

10) Modification du tableau des emplois communaux

Vu le code général des collectivités territoriales,

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

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

Vu l'avis du Comité Technique en date du 14 décembre 2017,

Conformément à l'art 34 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Il appartient donc au Conseil Municipal de fixer l'effectif des emplois à temps complet et à temps non complet nécessaire au fonctionnement des services.

Considérant la vacance de l'emploi permanent d'adjoint technique territorial à temps complet au 1er décembre 2017 en raison du départ à la retraite pour invalidité de l'agent qui l'occupe.

Considérant que l'organisation actuelle des services et notamment l'évolution des rythmes scolaires ne nécessitent plus le maintien de ce poste.



A l'unanimité, le Conseil municipal décide :

- De supprimer l'emploi au grade d'adjoint technique territorial à temps complet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.
- D'adopter le nouveau tableau des emplois permanents de la Commune tel qu'indiqué ci-dessous à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

<b>TABLEAU DES EMPLOIS PERMANENTS AU 01/01/2018</b>			
<b>CADRE D'EMPLOI</b>	<b>GRADE</b>	<b>EFFECTIF</b>	<b>DURÉE HEBDOMADAIRE DE SERVICE</b>
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>			
catégorie A : Attaché Territorial	Attaché Principal	1	Temps complet
catégorie B : Rédacteur Territorial	Rédacteur	1	Temps complet
catégorie C : Adjoint Administratif Territorial	Adjoint Administratif Territorial Principal de 1 <sup>ère</sup> classe	1	Temps complet
	Adjoint Administratif Territorial Principal de 2 <sup>ème</sup> classe	1	Temps complet
	Adjoint Administratif Territorial	1	Temps complet
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>			
catégorie B : Technicien Territorial	Technicien Territorial	1	Temps complet
catégorie C : Agent de Maîtrise Territorial	Agent de Maîtrise Principal	1	Temps complet
catégorie C : Adjoint Technique Territorial	Adjoint Technique Territorial Principal de 2 <sup>ème</sup> classe	1	Temps complet
		1	34h annualisées
	Adjoint Technique Territorial	3	Temps complet
		1	29h30 annualisées
<b>FILIERE SECURITE</b>			
catégorie C : Agent de Police Municipale	Brigadier -Chef Principal	1	Temps complet
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>			
catégorie C : ATSEM	Agent Spécialisé Principal de 2 <sup>ème</sup> Classe des Ecoles Maternelles	3	Temps complet
<b>FILIERE ANIMATION</b>			
catégorie B : animateur Territorial	animateur Principal 2 <sup>ème</sup> classe	1	Temps complet
catégorie C : Adjoint Territorial d'Animation	Adjoint Territorial d'Animation Principal de 2 <sup>ème</sup> classe	1	Temps complet
		1	29h30 annualisées
	Adjoint Territorial d'Animation	1	18h annualisées

#### **INFORMATIONS DIVERSES**

- DIA : Monsieur le Maire indique que la Commune n'a pas fait valoir son droit de préemption dans le cadre des transactions notifiées depuis la dernière séance du Conseil.

- Nouvelle école maternelle et restaurant scolaire : Monsieur le Maire indique qu'il a été décidé de lancer une consultation pour la mission Ordonnancement et Pilotage du Chantier (OPC). La société SGI a été retenue et le marché a été signé le 24 novembre 2017.
- Portail familles du service périscolaire : La Caisse d'allocations familiales a alloué une subvention de 2000 € d'aide à l'investissement, sur une dépense de 10 128 € HT.
- Fusion des deux écoles : L'Education Nationale a proposé de fusionner l'école maternelle et l'école élémentaire en une école primaire. Cette question sera prochainement soumise au Conseil pour avis.
- Prochains conseils municipaux :
  - Vendredi 19 janvier à 19h,
  - Vendredi 9 février à 19h,
  - Vendredi 16 mars à 19h,
  - Vendredi 27 avril à 19h,
  - Vendredi 1<sup>er</sup> juin à 19h,
  - Vendredi 6 juillet à 19h.
- Organisation des colis de Noël et du repas des aînés : Monsieur le Maire adresse ses remerciements à Fabienne PACCOUD et Gilles VAUSSENAT, ainsi qu'à tous ceux qui ont aidé et participé à la réussite de ces deux manifestations.