



## **Administration générale**

- 1- Délibération portant réflexion sur l'accompagnement des commerces de Villedoux et des administrés pendant la période des travaux de la Route Départementale n°9 (horaires, réduction tarifs ...)

*Monsieur le Maire précise qu'aucune délibération ne sera prise ce jour mais que ce dossier est en cours de réflexion dans plusieurs instances.*

## **Ressources humaines**

- 2- Délibération relative au temps de travail et fixant les cycles de travail

### DELIBERATION

Vu le Code général des collectivités territoriales ;  
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 7-1 ;  
Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;  
Vu la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées ;  
Vu la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, notamment son article 115 ;  
Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, et notamment son article 47 ;  
Vu le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux ;  
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 ;

Considérant ce qui suit :

#### Rappel du contexte

Depuis la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale, la durée hebdomadaire de temps de travail est fixée à 35 heures par semaine, et la durée annuelle est de 1607 heures.

Cependant, les collectivités territoriales bénéficiaient, en application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, de la possibilité de maintenir les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a remis en cause cette possibilité.

En effet, l'article 47 de ladite loi pose le principe de la suppression des régimes de temps de travail plus favorables, et l'obligation, à compter du 1er janvier 2022, de

respecter la règle des 1607h annuels de travail.

En ce sens, en 2017, la circulaire NOR : RDFS1710891C du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique rappelait qu'il est « de la responsabilité des employeurs publics de veiller au respect des obligations annuelles de travail de leurs agents ».

Ainsi, tous les jours de repos octroyés en dehors du cadre légal et réglementaire qui diminuent la durée légale de temps de travail en deçà des 1 607h doivent être supprimés.



#### Rappel du cadre légal et réglementaire

Conformément à l'article 1er du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, « les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables aux agents des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant sont déterminées dans les conditions prévues par le décret du 25 août 2000 » relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, par délibération après avis du comité technique.

Par conséquent, pour un agent à temps complet :

- la durée hebdomadaire de temps de travail effectif est fixée à 35 heures ;
- la durée annuelle de temps de travail effectif est de 1 607 heures, heures supplémentaires non comprises.

Le décompte des 1607 h s'établit comme suit :

Nombre de jours de l'année		365 jours
Nombre de jours non travaillés : - Repos hebdomadaire : - Congés annuels : - Jours fériés : - Total	104jours (52x2) 25 jours (5x5) 8jours (forfait) 137 jours	
Nombre de jours travaillés		(365-137) = 228 jours travaillés
Calcul de la durée annuelle 2 méthodes : soit (228 jours x 7 h) = 1596 h arrondi légalement à ou soit (228 jours/5 jours x 35h) = 1596 h arrondi légalement à	 	1600 h 1600 h
+ Journée de solidarité		7 h
TOTAL de la durée annuelle		1607 h

Par ailleurs, 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) ;
- la durée quotidienne de travail d'un agent ne peut excéder 10 heures ;
- aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures 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.

Il est possible de prévoir un ou plusieurs cycles de travail, afin de tenir compte des contraintes propres à chaque service, et de rendre ainsi un meilleur service à l'utilisateur.

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

**Article 1** : La suppression de tous les jours de congés non prévus par le cadre légal et réglementaire, afin de garantir le respect de la durée légale du temps de travail qui est fixée à 1607 heures, dans les conditions rappelées ci-avant.

**Article 2** : Dans le respect de la durée légale de temps de travail, les services suivants sont soumis aux cycles de travail suivant :

- Service administratif :

-cycle hebdomadaire : 35h par semaine sur 4,5 jours ;

- Service ASVP :

-cycle hebdomadaire : 35h par semaine sur 5 jours ;

- Service technique :

-cycle hebdomadaire : 35h par semaine sur 5 jours ;

- Services scolaire, animation et restauration collective :

-cycle de travail avec temps de travail annualisé

**Article 3** : La fixation des horaires de travail des agents relève de la compétence du Maire, dans le respect des cycles définis par la présente délibération.

**Article 4** : Si le cycle de travail mis en place est annualisé, un planning à l'année sera remis à l'agent, qui distinguera les temps travaillés, les temps de repos compensateurs et les congés annuels. En effet, en cas de maladie, seuls les congés annuels sont reportés de plein droit.

**Article 5** : La délibération entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2022. Les délibérations antérieures relatives aux cycles de travail sont abrogées à compter de cette entrée en vigueur.

1- Délibération cadre relative au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) – complément

## DELIBERATION

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 ses articles 87, 88 et 136,

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991, modifié, pris pour l'application du 1<sup>er</sup>

alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 susvisé,  
VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, modifié, 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° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,  
VU l'arrêté ministériel du 27 août 2015, modifié, pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 susvisé,  
VU la circulaire NOR : R D F F 14 2 7 1 3 9 C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,  
VU la délibération du 23 janvier 2017 instaurant le principe du RIFSEEP et décidant la saisine du CT du CDG de la Charente Maritime,  
VU l'avis favorable du Comité Technique en date du 4 mai 2017 sur le projet de régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel mis en place au sein de la commune,  
Vu la délibération cadre relative au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (rifseep) en date du 12 juin 2017,  
Vu la délibération de modification du tableau des effectifs au 1er octobre 2021 et au 1er janvier 2022 en date du 20 septembre 2021,  
Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de définir le cadre général de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois, ainsi que les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités,  
Considérant qu'il convient d'instituer un 6<sup>ème</sup> niveau de responsabilité pour la catégorie B,  
Monsieur Le Maire propose au Conseil de modifier le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution.

### **ARTICLE 1 : BENEFICIAIRES**

Conformément au principe de parité prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, un nouveau régime tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) sera appliqué à l'ensemble des fonctionnaires titulaires au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours occupant un emploi au sein de la commune qu'ils soient à temps complet, temps non complet, temps partiel et appartenant à l'ensemble des filières et cadres d'emplois suivants, selon les règles énumérées ci-après :

- adjoint technique territorial
- adjoint administratif territorial
- adjoint d'animation territorial
- agent de maitrise
- agent spécialisé des écoles maternelles
- rédacteur territorial

### **ARTICLE 2 : PARTS ET PLAFONDS**

Le RIFSEEP comprend deux parts :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle (part fixe) appelée IFSE,
- Le complément indemnitaire versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent (part variable) appelé CIA.

Le plafond de la part fixe et le plafond de la part variable sont déterminés selon le groupe de fonctions défini conformément aux dispositions suivantes. La somme des deux parts ne peut dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de

l'Etat.

La part variable (CIA) ne peut excéder 20 % du montant global des primes attribué au titre du RIFSEEP.

Les plafonds applicables à chacune de ces parts ainsi que le nombre de groupes sont définis à l'article 3, 2°, de la présente délibération.

Le plafond global (somme des deux parts) applicable est systématiquement et automatiquement ajusté conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

### **ARTICLE 3 : MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)**

#### 1) Principe

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et, d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonction au vu des critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :

o exercice de la responsabilité managériale

- De la technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :

o diversité des domaines de compétences

- Des sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :

o contraintes particulières liées à des sollicitations le samedi, le dimanche ou des jours fériés

Les agents en place au 1<sup>er</sup> janvier 2022 dans la commune de VILLEDoux étant désormais de catégories C et B, il est nécessaire de modifier les groupes de sorte à répondre à la variété des responsabilités qui leur sont confiées.

#### 1) Montants plafonds

<b>Cadre d'emplois</b>	<b>Groupe</b>	<b>Emploi</b>	<b>Montant maximal individuel annuel En euros</b>
Rédacteurs territoriaux	B	<b>Directrice des services</b>	14 650€
Adjoints administratifs territoriaux	C1a	<b>Chef de pôle</b>	11 340€
Adjoints d'animation territoriaux	C1b	<b>Adjoint au chef de pôle</b>	
Adjoints techniques territoriaux ATSEM	C1c		
	C2a	<b>Agent avec des contraintes particulières</b>	10 800€
	C2b	<b>Agent sans contraintes</b>	

Les plafonds maximaux peuvent être définis librement par chaque collectivité sans toutefois pouvoir dépasser, en vertu du principe de parité, le montant du plafond applicable aux corps de référence de l'Etat.

Il en va de même du nombre de groupes de fonctions qui peut être défini librement.

#### 2) Prise en compte de l'expérience professionnelle des agents

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle, qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

**- Critères liés à l'efficacité dans l'emploi et à la réalisation des objectifs**

Exécuter les tâches demandées  
Respect des délais et échéances  
Organiser et planifier son travail  
Identifier et hiérarchiser les priorités  
Force de proposition et d'initiative

**-Critères liés aux compétences professionnelles et techniques**

Respect des directives, procédures et règlements intérieurs  
Capacité à mettre en œuvre les spécificités du métier  
Capacité d'adaptation selon les situations  
Souci de l'efficacité et du résultat  
Entretien et développement de ses compétences

**- Critères liés aux qualités relationnelles avec les usagers, les collègues et la hiérarchie**

Sens de la communication : bonne capacité d'expression écrite et orale  
Réserve et discrétion professionnelle  
Respect des valeurs du service public  
Capacité à travailler en équipe  
Maîtrise de soi

**- Critères liés à la capacité d'encadrement, de compétences ou d'exercice des fonctions d'un niveau supérieur**

Conduite de projet  
Capacité à transmettre ses connaissances et compétences  
Capacité à déléguer  
Animation d'une équipe  
Proposition et prise de décisions

3) Conditions de réexamen

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

- en cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- a minima, tous les 2 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion (avancement de grade, promotion interne, concours, examen professionnel).

**ARTICLE 4 : MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)**

1) Principe

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel de l'année N sur la base des mêmes critères que ceux déterminant l'IFSE par comparaison entre le prérequis du poste et l'engagement professionnel réellement constaté.

2) Montants plafonds

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés à l'article 1er de la présente délibération, dans la limite des plafonds suivants, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE.

Les plafonds maximaux peuvent être définis librement par chaque collectivité sans toutefois pouvoir dépasser, en vertu du principe de parité, le montant du plafond applicable aux corps de référence de l'Etat.

Il en va de même du nombre de groupes de fonctions qui peut être défini librement.

Cadre d'emplois	Groupe	Emploi	Montant maximal individuel
-----------------	--------	--------	----------------------------

			<b>annuel En euros</b>
Rédacteurs territoriaux	B	<b>Directrice des services</b>	1 995€
Adjoints administratifs terr. Adjoints d'animation terr. Adjoints techniques terr. ATSEM	C1a C1b C1c	<b>Encadrement supérieur Chef de pôle Adjoint au chef de pôle</b>	1 260€
	C2a C2b	<b>Agent avec des contraintes particulières Agent sans contrainte</b>	1 200€

### **ARTICLE 5 : MODALITES DE VERSEMENT**

#### 1) Périodicité de versement

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

Le complément indemnitaire fera l'objet d'un versement annuel en une fraction et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet, ainsi que les agents quittant la collectivité ou étant recrutés dans la collectivité en cours d'année sont admis au bénéfice des indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

#### 2) Les modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE et du CIA

Pour l'IFSE : En cas de congés de maladie (CMO, CLM, CLD, CGM), pour accident du travail, maladie professionnelle et de congés d'adoption, de maternité, de paternité, cette part suivra le sort du traitement.

Pour le CIA : le montant global du complément indemnitaire est réduit de 1/12ème à chaque fraction de 30 jours d'absence dans la même année civile (sont pris en compte les CMO, CLM, CLD, CGM, les congés pour accident du travail et maladie professionnelle et les congés d'adoption, de maternité, de paternité).

#### 3) Attribution individuelle

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

### **ARTICLE 6 : CUMULS POSSIBLES**

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

L'arrêté en date du 27 août 2015 précise que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000.

Le RIFSEEP ne pourra se cumuler avec l'indemnité d'administration et de technicité (IAT).

L'IFSE est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires ou complémentaires, astreintes, ...),
- La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI),
- Le Supplément Familial de Traitement (SFT),
- Les avantages en nature



## **ARTICLE 7 : DATE D'ENTREE EN VIGUEUR**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante décide :

- de modifier le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus ;
- d'autoriser Monsieur le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- que la présente délibération abroge les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire;
- de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

### **Budget**

- 1- Délibération fixant le tarif de la salle pour les associations extérieures ou liées à des activités professionnelles (Corps et Ames, La Rochelle yoga Relaxation, Tragger...)

## DELIBERATION

Vu la délibération du conseil municipal en date du 14 décembre 2020, fixant les tarifs communaux à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021,

Considérant l'occupation des salles communales par des associations extérieures à la commune ou liées à des activités professionnelles pour laquelle il convient de rédiger une convention spéciale,

Considérant la nécessité de fixer un tarif forfaitaire et annuel pour cette occupation,

Lors de sa dernière réunion, la commission association a décidé de proposer à l'approbation du conseil municipal, un tarif de 150€ pour 1h d'activité avec un calcul du tarif au prorata du temps de présence hebdomadaire pour les occupations hebdomadaire différentes de 1h.

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

- de fixer le tarif d'occupation des salles communales pour les associations extérieures et liées à des activités commerciales à 150€ (cent cinquante euros) forfaitaires annuels (septembre à août) pour 1 heure d'occupation hebdomadaire,
- de faire un calcul au prorata du temps hebdomadaire d'occupation si le temps est différent de 1 heure,
- d'établir le titre correspondant à l'article 752 du budget principal libellé au nom de l'association concernée,
- d'inscrire la recette au budget de fonctionnement.

- 2- Délibération autorisant une décision budgétaire modificative n°4 du budget principal 2021

## DELIBERATION

Monsieur le Maire explique qu'il convient de procéder, comme chaque fin d'année, à la révision du budget principal 2021 de la commune en section :

- de fonctionnement en réaffectant la somme inscrite pour « dotations pour provision et

charges »

- d'investissement pour permettre d'honorer le règlement des travaux en cours.

Monsieur le Maire présente le tableau des décisions budgétaires modificatives nécessaires afin d'abonder les crédits prévus au budget primitif 2021 de la Commune comme suit :

### Section d'investissement

DEPENSES		RECETTES	
Article-opération	Montant	Article-opération	Montant
2128- 217 : agencements citernes	- 2 00 0,00		
2135-176 : travaux bâtiments communaux	3 400,00		
2183-160 : matériel informatique	1 600,00		
2183-216 : plan numérique	- 13 7 50,00		
2188 - 176 : autres immobilisations	2 350,00		
2135-215 : pôle commercial	8 400,00		
	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>

### Section de fonctionnement

DEPENSES		RECETTES	
Article	Montant	Article	Montant
61558 : réparation bien mobilier	16 000,0 0		
6161 : assurance multirisque	9 400,00		
6218 : personnel extérieur	3 950,00		
6227 : frais actes et contentieux	5 400,00		
6247 : transports collectifs	547,51		
6336 : cotisation cnfpt	3 000,00		
6615 : intérêts des comptes courants	150,00		
6875 : dotations pour risques et charges	- 38 447,51		
	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal accepte à l'unanimité des votes, la décision budgétaire modificative n°4 et autorise le Maire à procéder à la réalisation de la décision budgétaire modificative comme définie ci-dessus sans modification des montants des budgets d'investissement et de fonctionnement.

#### 1- Questions diverses

- Daniel BOURSIER expose que la commande du bungalow pour la création d'un local archive est faite et que la livraison sera faite en février 2022.

- Monsieur le Maire expose aux membres du conseil que dans le rapport d'enquête concernant le dossier GODET FRERES COGNAC consultable sur le site de la préfecture, des réponses ont été faites. Il ajoute avoir été sollicité par des opposants au projet mais il leur a spécifié qu'il n'était pas là pour militer contre le projet mais acceptait cependant de les recevoir.
- Monsieur le Maire annonce que le projet éolien d'Andilly est toujours en cours et il ajoute qu'à priori il y a résurgence de projets de méthanisation sur le territoire.
- La Communauté de Communes Aunis Atlantique a sollicité la commune de VILLEDoux pour rejoindre un groupement de commandes relatif à la fourniture et à l'acheminement de gaz naturel, mis en place et coordonné par l'UGAP. Nous ne sommes pas actuellement concernés par ce type d'énergie.
- Monsieur le Maire rappelle la mise aux enchères de l'habitation située au 6 rue de la mairie, le 22 novembre 2021. Il explique que 2 visites sont organisées pour les acheteurs intéressés. (1 déjà faite).  
Daniel BOURSIER annonce que le contrat qui lie notre commune à la SAUR sera à échéance fin 2022 et une décision doit être entérinée le 16 novembre. Il expose que la CDA a mis fin à son contrat avec Eau 17 pour passer en régie autonome. De ce fait, le contrat liant la CDA avec la SAUR sera caduque. Ainsi les 4 communes que sont Villedoux, Andilly, St Ouen, Longèves étaient liées en distribution avec le réseau alimentant 14 communes de la CDA, donc distributeur SAUR. Il ajoute que lors des différentes rencontres qu'il a eu avec les communes concernées (Charron est à part dans son contrat, Eau Potable et Assainissement séparés), il a été pris l'option de migrer vers la RESE, rejoignant ainsi les autres communes de la CDC au terme du contrat en cours, donc fin 2022. L'éventualité d'une consultation avec un autre distributeur, pour 5 communes, présente trop de risques concernant le service, la stabilité du coût. Monsieur le Maire et son conseil valide cette décision et missionne Daniel BOURSIER pour donner la position de la commune de VILLEDoux lors de la prochaine réunion concernant ce point.
- Corinne SINGER explique que suite aux événements du 22 juin dernier, un kit destiné aux élus a été constitué. Il est composé d'une chasuble, d'un brassard, d'un tableau des élus et la liste des différents aléas identifiés sur la commune et le document de la définition du PCC. Ce kit est distribué aux élus présents et les autres seront informés de la disponibilité au secrétariat de mairie. Corinne SINGER ajoute que par la suite les différents documents d'astreinte et procédures à suivre seront également distribués.
- Daniel BOURSIER évoque les réclamations d'administrés concernant un courrier adressé par la SAUR pour le contrôle payant de leur forage. Il précise que la démarche est nationale et est prévue dans le règlement de la distribution d'eau de la SAUR pour contrôler la bonne séparation des 2 réseaux.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 21h55.