

## **PROCES-VERBAL DU CONSEIL MUNICIPAL DE MEXY EN DATE DU 5 DECEMBRE 2023**

### **Date de convocation : 1<sup>er</sup> décembre 2023**

L'an deux mille vingt-trois, le cinq décembre, à 20 heures, le Conseil Municipal de la Commune de MEXY (Mthe-et-Melle), étant assemblé en session ordinaire, à la mairie, après convocation légale, sous la présidence de M. Frédéric WILMIN.

Etaient présents :

Mmes Myriam BIAVA - Maryse MARGIOTTA - Florence MARQUES - Sophie MORREALE - Céline RACADOT - Emilie RIZZO - Amandine SCHLIENGER-MORETTI

MM. Christian BORELLI - Christophe COCQUERET - Philippe DE AZEVEDO - Madjid HADJADJ - Jean-François MESSIN - Antoine MORREALE - Oscar SCROCCARO - Frédéric WILMIN

Absent : Maryline CUEVAS - Maria PIETRZYKOWSKI

Excusés et représentés :

Pierre FIZAINÉ représenté par Frédéric WILMIN

Danielle GUILLAUME représentée par Céline RACADOT

Il a été procédé, conformément à l'article L2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales, à l'élection d'un secrétaire pris dans le sein du Conseil, ayant obtenu la majorité des suffrages, Mme Céline RACADOT a été désignée pour remplir ces fonctions qu'elle a acceptées.

Les élus présents physiquement constituent le quorum nécessaire à la tenue du conseil municipal.

### **Ordre du jour :**

1. Suppression du poste et Mise à jour du tableau des effectifs
2. Lignes directrices de gestion
3. Transfert compétence Grand Longwy
4. Avenant : convention de la gestion des autorisations d'urbanisme
5. Prise en charge des dépenses d'investissement avant le vote du budget
6. Travaux Forêts Haute Marne ;
7. Tarif salle des fêtes 2025 ;
8. Virements de crédits ;
9. Nomination CCAS ;
10. Questions diverses.

#### **1) Suppression de poste :**

Monsieur le Maire indique qu'il convient de procéder à la suppression du poste de Technicien principal de 2<sup>ème</sup> classe suite au départ à la retraite du titulaire du poste.

Le Comité Social Territorial a donné un avis favorable lors de sa réunion du 27 novembre 2023.

La date d'effet est le 1<sup>er</sup> décembre 2023.

Aucune question n'étant posée, le Maire passe au vote.

Après en avoir délibéré et à l'unanimité, le conseil se prononce pour la suppression du poste de Technicien principal de 2ème classe et indique que le tableau des effectifs sera mis à jour en conséquence.

## **2) Ligne Directrice de Gestion :**

Le Maire de Mexy

Vu le Code Général de la Fonction Publique et plus particulièrement les articles L413-1 à L 413-7

Vu le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires ;

Vu l'avis favorable rendu par le Comité Social Territorial le 27 novembre 2023,

Considérant que dans chaque collectivité et établissement public, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité social territorial, pour déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et définir les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences ;

Considérant que les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années ; qu'elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure ;

### **ARRETE**

Article 1er :

Les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, annexées au présent arrêté, sont établies pour 4 ans, de 2024 à 2027.

Article 2 :

Le Directeur Général des Services est chargé de l'exécution du présent arrêté, notamment par l'affichage des lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines sur le site internet de la collectivité ainsi que dans les locaux.

Mme Biava et M. Cocqueret demandent le nombre de promotion interne sur les dernières années. La parole est donnée à Mme Aramburu, gestionnaire RH. Elle indique qu'un agent a été promu de catégorie C à B en 2020. Pour les autres, il s'agit essentiellement d'avancement de grade.

Ils demandent également quel type de soutien sont proposés pour le passage des concours. Mme ARAMBURU leur indique que des demandes ont été faites auprès du CNFPT pour ce type de formation et que des demandes d'inscriptions vont être effectuées.

Aucune autre question n'étant posée, le Maire passe au vote.

***PRESENTATION DES ORIENTATIONS RH POUR MEXY POUR LA PERIODE 2024-2027***

Le contexte territorial incite à aller vers des dispositifs d'anticipation et de perspectives : contraintes budgétaires, nombreuses modifications législatives et réglementaires en matière de FPT, accélération des évolutions technologiques, développement de nouveaux métiers, accroissement des besoins et des exigences du public, recomposition de la carte territoriale, départs massifs à la retraite dans les années à venir, vieillissement des agents...

L'obligation légale de mettre en œuvre des lignes directrices de gestion correspond à une volonté exprimée par le législateur de voir formalisées les politiques RH de toutes les collectivités territoriales.

Trois types de facteurs justifient une démarche de gestion prévisionnelle et de définition d'un plan d'actions RH dans les collectivités :

- Les mutations structurelles : besoins nouveaux d'expertise et de pilotage ; évolutions d'organisation et de gestion (protection des données, numérisation, mutualisation, internalisation de certaines prestations...)
- Des évolutions conjoncturelles : Transfert de personnels ; transformation de la structure des effectifs ; Réformes et mesures faisant apparaître des besoins d'évolution des qualifications et des compétences individuelles et collectives ; Contraintes budgétaires en regard du poids et de la progression de la masse salariale ;
- Des problématiques de ressources humaines en tant que telles : Pénibilité au travail, allongement des carrières, diminution des recrutements externes, démographie des effectifs et gestion des départs en retraite...

A partir de l'état des lieux, la **commune de Mexy** intègre dans sa réflexion :

- Les lois et règlements récents ou à venir (mise en œuvre des nouvelles dispositions prévues par la loi de transformation de la fonction publique, future réforme 3D et évolution des compétences des collectivités, future réforme des retraites...)
- La part plus ou moins importante d'agents qui vont partir en retraite dans les prochaines années
- La nécessité de monter en compétences certains services dans des domaines nouveaux
- L'attractivité de la collectivité
- Le développement des compétences et de l'encadrement
- La mise en œuvre des projets de service : les services doivent-ils se réorganiser (pour une meilleure répartition du travail, pour des changements d'activité...)?
- La gestion des inaptitudes et de l'usure professionnelle...

L'élaboration des lignes directrices de gestion s'effectuera à partir d'une analyse en trois axes :

1. les orientations stratégiques de la **commune de Mexy**
2. les changements organisationnels programmés
3. les adaptations à la transformation territoriale.

## **A. La réflexion stratégique autour de la GPEC**

### **1) Gestion des effectifs et des emplois**

- **Etat des lieux**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, la collectivité dispose du tableau des effectifs joint en annexe.

Elle compte 21 agents dont :

Qualité	Sur emploi	Nombre
Titulaire	Permanent	10
Stagiaire	Permanent	3
Contractuel de droit public	Permanent	5

	Non permanent	1
Contractuel de droit privé	Permanent	1
	Non permanent	2

En dehors de ses effectifs propres, la collectivité ne bénéficie pas d'agent mis à disposition par d'autres administrations dans le cadre de convention de mise à disposition.

Catégorie Hiérarchie des postes	Qualité	Total	Dont hommes	Dont femmes
<b>A</b>	Titulaires / stagiaires	0	0	0
	Contractuel de droit public	0	0	0
<b>B</b>	Titulaires / stagiaires	2		2
	Contractuel de droit public	0	0	0
<b>C</b>	Titulaires / stagiaires	10	1	9
	Contractuel de droit public	6	2	4

La répartition des agents sur emploi permanents par filières :

mir	Titulaires / stagiaires	Contractuels	Total
Administrative	2	0	2
Technique	5	4	9
Culturelle	0	0	0
Sportive	0	0	0
Police	0	0	0
Animation	6	1	7
Médico-sociale	0	1	1
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>19</b>

Au 1<sup>er</sup> novembre 2022, l'âge moyen des agents sur emplois permanents est le suivant

Qualité	Age moyen
Titulaires / stagiaires	47,69
Contractuels de droit public	41,20
Ensemble des permanents	45,88

Concernant l'évolution des effectifs, on notera le nombre d'agent au

- Au 01/01/2020 : 17
- Au 01/01/2021 : 20

Cette évolution s'explique par la préparation des départs en retraite (doublon de postes le temps du passage de relais).

Elle est également le résultat de la fin de contrat de prestations de service (entretien de bâtiments). Enfin, un besoin plus important de personnel au niveau du service Animation (augmentation de la fréquentation) impacte également les effectifs.

En remplacement des départs prévus, les principaux modes d'arrivés sont :

- Recrutement direct après concours ou sans concours pour les grades de C1

La situation géographique de la commune de Mexy (attractivité des postes au Luxembourg et en Belgique) rend le recrutement difficile.

- **Objectifs recherchés**

La collectivité adaptera ses effectifs en fonction de ses projets. Elle souhaite fidéliser les agents en poste et les agents embauchés entre 2021 et 2023.

La collectivité souhaite également disposer d'une meilleure visibilité sur l'avenir de ses effectifs notamment en ce qui concerne d'éventuels départs en retraite.

- **Actions / démarches / projets**

La collectivité

Actions	2024	2025	2026	2027
Maintenir le tableau des effectifs à jours	x	x		x
Réfléchir à des axes de fidélisation des recrutements	x	x		X

Sous réserve des capacités financières de la collectivité, des situations individuelles et de la réglementation en vigueur, l'autorité territoriale se réserve la possibilité de statuer favorablement à une demande de rupture conventionnelle.

## 2) **Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**

- **Etat des lieux**

La collectivité a mis en place un tableau de bord permettant d'anticiper les mouvements de personnels (départs à la retraite, congés parental, disponibilité, ...).

- **Objectifs recherchés**

La commune souhaite anticiper les départs en retraites et les évolutions à venir.

## 3) **Organisation du temps de travail**

L'observation du temps de travail permet de repenser l'organisation d'une collectivité ou d'un service afin de répondre à la continuité du service public. L'optimisation du temps de travail peut-être un levier pour maîtriser sa masse salariale.

Etat des lieux

Au 1<sup>er</sup> novembre 2022, la collectivité compte sur les postes permanents :

Qualité	Nombre
Temps complet	10
Temps non complets	8

Les agents sur emplois permanents représentent donc 15,94 équivalents temps pleins (ETP).

Au 1<sup>er</sup> novembre 2022, la collectivité compte sur les postes permanents à temps complet :

Qualité	Nombre
Temps plein	9
Temps partiel	1

- **Objectifs recherchés**

La collectivité souhaite optimiser le temps de travail des agents et améliorer leur bien-être.

- **Actions / démarches / projets**

Actions	2024	2025	2026	2027
Mettre à jour l'accord du cadre du travail	x			
Mettre à jour le règlement intérieur		x		
Mettre en place les LDG	x	x	x	x

#### 4) **Formation professionnelle**

Le décret n°2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux détermine les obligations de formation des agents de la Fonction Publique Territoriale tout au long de leur carrière. Il convient donc de déterminer les besoins de formation de vos agents en principe lors de l'entretien professionnel annuel.

- **Etat des lieux**

Un plan de formation est établi chaque année suite aux entretiens professionnels annuels.

Une priorisation est faite selon les demandes des agents, selon les nécessités de service.

- **Objectifs recherchés**

La collectivité souhaite :

- Améliorer les conditions de travail des agents (bien être, sécurité, ...)
- Améliorer les compétences des agents
- Elargir le champ de bénéficiaires de formations pour rétablir une équité entre les agents

- **Actions / démarches / projets**

Actions	2024	2025	2026	2027
Faciliter l'accès aux préparations aux	x	x	x	x

concours				
Assurer un accès égal des agents à la formation	x	x	x	x
Mettre à jour le plan de formation	x	x	x	x

## 5) Masse salariale et rémunération

- Etat des lieux

Au 31 décembre 2021, la part du budget consacrée au personnel représente 571 292 € soit 48% des dépenses de fonctionnement.

Une démarche de réflexion sur l'évolution de la masse salariale n'a pas été engagée.

Le régime indemnitaire existant au sein de la collectivité est celui du RIFSEEP. Les conditions d'octroi sont décrites dans la délibération jointe en annexe.

- Objectifs recherchés

La collectivité souhaite disposer de plus de lisibilité sur la gestion de la masse salariale afin de mieux la maîtriser.

Elle souhaite également fidéliser son personnel et également valoriser l'engagement professionnel.

- Actions / démarches / projets

Actions	2024	2025	2026	2027
Engager une démarche de réflexion sur l'évolution de la masse salariale	x	x		
Actualiser le régime indemnitaire actuel		x		
Valoriser l'engagement professionnel	x	x	x	x

### A. Politique relative à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels

#### 1) Politique générale concernant la valorisation des parcours professionnels

Seuls les fonctionnaires bénéficient d'une carrière et donc d'évolution de carrière.

Depuis le Protocole sur les Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations, les avancements d'échelon s'effectuent à l'ancienneté, selon une cadence définie par les décrets portant statut particulier de chaque cadre d'emplois. Cet avancement est accordé de droit pour les agents qui ont acquis l'ancienneté requise. Ils peuvent en outre bénéficier d'un avancement au grade au sein de leur cadre d'emplois ou bien d'une promotion interne, leur permettant ainsi de manière dérogatoire au concours d'accéder à un cadre d'emplois du niveau supérieur.

Outre les conditions statutaires requises et définies par les décrets portant statut particulier de chaque cadre d'emplois, ces avancements de grade et promotions relèvent de la libre appréciation de l'autorité territoriale. Les agents ne disposent d'aucun droit à en bénéficier, alors même qu'ils rempliraient les conditions statutaires requises.

L'article 19 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 définit les éléments à prendre en compte pour rédiger cette partie des lignes directrices de gestion relative à la promotion interne et à la valorisation des parcours :

*« Les lignes directrices de gestion fixent, en matière de promotion et de valorisation des parcours :*

*1° Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois ;*

*2° Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.*

*II. - Les lignes directrices [...] visent en particulier :*

*1° A préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes.*

*Ces modalités permettent de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans une autre administration [...], dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale ;*

*2° A assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés. »*

Outre les conditions règlementaires instituées par les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois, la collectivité doit déterminer les propres critères et le barème lui permettant de proposer une évolution de carrière à ses agents.

Sur ce point, il convient de rappeler que l'autorité territoriale met en œuvre les orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours « sans préjudice de son pouvoir d'appréciation » en fonction des situations individuelles, de l'intérêt du service ...

- **Actions / démarches / projets**

La commune ne souhaite pas donner un ordre de priorité aux modalités de promotion. La commune dispose d'un nombre limité d'agents et il semble préférable d'étudier chaque possibilité de promotion pour chaque agent plutôt que d'en favoriser une.

## **2) LDG concernant les avancements de grade des fonctionnaires**

- **Actions / démarches / projets**

➤ La collectivité souhaite donner un ordre de priorité aux modalités de promotion (suite à examen professionnel / suite à concours / au choix).

NON  Oui

La commune souhaite étudier toutes les modalités de promotion pour chaque agent sans en privilégier une impérativement.

➤ Seuls les agents remplissant les conditions statutaires requises peuvent bénéficier d'un avancement de grade et définies par les statuts particuliers des cadres d'emplois concernés.

Les avancements de grades seront prononcés par l'autorité territoriale dans le respect de la délibération ayant fixé les ratios d'avancement de grades définis par l'assemblée délibérante et dans l'ordre du tableau annuel d'avancement de grade concerné.



L'autorité territoriale prendra les décisions individuelles en matière d'avancement de grade sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, sur proposition du chef de service, en tenant compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents appréciés au regard des critères suivants ainsi hiérarchisés :

Rang	Critères
1	Investissement de l'agent (en lien avec le compte rendu d'entretien annuel)
2	Capacité d'adaptation de l'agent vers un poste de niveau supérieur
3	Besoin de la collectivité (adéquation grade / fonctions exercées)
4	Capacités financières de la collectivité
5	Nomination équilibrée homme / femme

Il sera tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

- La collectivité donne un ordre de priorité aux modalités de promotion interne (nomination suite à examen professionnel / nomination au choix)

NON

OUI

L'autorité territoriale prendra les décisions individuelles en matière de promotion interne (présentation d'un dossier au CDG / nomination), sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, sur proposition du chef de service en tenant compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents appréciés au regard des critères suivants ;

Rang	Critères
1	Investissement de l'agent (en lien avec le compte rendu d'entretien annuel)
2	Capacité d'adaptation de l'agent vers un poste de niveau supérieur
3	Besoin de la collectivité (adéquation grade / fonctions exercées)
4	Capacités financières de la collectivité
5	Tentative de concours
6	Nombre de fois que l'agent a été proposé à la promotion interne
7	Nomination équilibrée homme / femme

Il sera tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

### 3) Le bilan annuel

La mise en œuvre de ces lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours fera l'objet d'un bilan annuel, faisant apparaître le suivi des actions définies.

### **3) Transfert de compétence : police de la publicité**

Le Maire informe le Conseil Municipal que la compétence de pouvoir de police de la publicité sera transférée de plein droit au Président du Grand Longwy. Ce transfert ne concerne que les communes de moins de 3500 habitants membres de l'EPCI. Ce transfert sera effectif dès le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

### **4) Convention de gestion des ADS :**

Par délibération en date du 6 juillet 2015, la municipalité a délégué la gestion des autorisations du droit du sol à l'agglomération du Grand Longwy.

Cette convention étant arrivée à échéance le 31/12/2022, le Grand Longwy nous soumet un avenant afin de régulariser les prestations rendues pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2023 et prévoir les modalités de fonctionnement de ce service commune sur la même période.

Mme Margiotta demande quelles sont les demandes qui sont externalisées. Il s'agit des demandes de permis de construire essentiellement.

Après en avoir délibéré et à l'unanimité, le Conseil Municipal autorise Monsieur le Maire à signer la convention inhérente à ce service

### **5) Prise en charge des dépenses d'investissement avant le vote du budget**

Préalablement au vote du budget primitif 2024, la ville ne peut engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement que dans la limite des restes à réaliser de l'exercice 2023.

Afin de faciliter les dépenses d'investissement du 1<sup>er</sup> trimestre 2024, et de pouvoir faire face à une dépense d'investissement imprévue et urgente, le Conseil Municipal peut, en vertu de l'article L 1612-1 du Code général des collectivités territoriales, autoriser le Maire à mandater les dépenses d'investissement dans la limite du quart des crédits inscrits au budget de 2023.

	Budgétisé en 2023	Ouverture des crédits de 25 % sur l'exercice 2024
Chapitre 20 – immobilisations incorporelles	106 100,00 €	26 525,00 €
Chapitre 21 – immobilisations corporelles	2 561 643,36 €	635 410,82 €
Chapitre 23 – Immobilisations en cours	0	0

Aucune question n'étant plus posée, le Maire passe au vote.

Après en avoir délibéré et à l'unanimité, le Conseil Municipal autorise le mandatement des dépenses d'investissement 2024 dans la limite des crédits repris ci-dessus, et ce, avant le vote du budget primitif de 2024.

## 6) Travaux Forêt d'Ozières :

Monsieur le rappelle que la commune est propriétaire d'une forêt en Haute Marne et plus particulièrement sur le ban de la commune Ozières.

L'ONF a proposé des travaux pour 2023 à hauteur 4 118,12 € HT. Il s'agit essentiellement de travaux de sécurisation de la forêt.

Aucune question n'étant posée, le Maire passe au vote.

Après en avoir délibéré et à l'unanimité le conseil autorise la maire à signer le devis

Après avoir délibéré et à l'unanimité, le conseil municipal décide de ne pas accéder à la demande de Vivest de se porter garant des prêts souscrits pour la construction de 12 pavillons senior sur la commune de Mexy.

## 7) Tarif 2025

Comme chaque année, il convient de délibérer pour établir les tarifs de location de la salle des fêtes.

Aucune autre question n'étant posé, le Maire passe au vote.

Après délibération et à l'unanimité, le Conseil Municipal :

- décide de fixer les tarifs 2025 selon le tableau joint ;
- dit que ces tarifs seront applicables aux réservations de l'année 2025 ;
- dit que les documents relatifs aux locations (contrat, règlement intérieur ...) seront modifiés afin de correspondre à cette délibération.

TARIFS LOCATION SALLE DES FÊTES ANNÉE 2025		Organisateur travaillant pour son profit	Associations ou personnes extérieures à la commune	Contribuables de la commune ou Associations reconnues d'utilité publique et d'intérêt général
Grande salle	W.E	3 000€	1 500 €	500 €
	W. E. de 3 jours / journée suppl	3 500 €	1 900 €	650 €
	Journée Semaine	1200 €	500 €	200 €
Petite salle	W-E	1000€	600 €	230 €
	W. E. de 3 jours / journée suppl	1 600 €	900 €	350 €
	Journée Semaine	800€	420 €	160 €
CAUTION EXIGEE POUR CHAQUE OCCUPATION PAYANTE			Grande salle : 1 500 €	
			Petite salle : 1 000 €	

Supplément tables rondes : 10 € par table (avec un maximum de 20 tables)

Supplément vaisselle :

- 1€ / par personne au repas
- 0.50 € / par personne pour 1 kit apéro
- Matériel de cuisine (casserole, ...) : 50 € (gratuit avec la location de la vaisselle) – pas de prêt si un traiteur intervient

**Tarif exceptionnel pour la soirée du 31 décembre (dossier à déposer en mairie pour étude par une commission pour l'attribution de la salle – délibération n°2022-039**

## **8) Virement de crédits**

Monsieur le Maire indique qu'il convient de procéder à un virement de crédit :  
Par prélèvement à l'opération 2022-04 « Base de vie des services techniques » de 45 000 €

- vers l'opération 2022-05 compte 2132 pour 10 000 €
- vers l'opération 2102 compte 2151 pour 35 000 €

Une erreur a été faite au niveau de la reprise du résultat de fonctionnement 2022. Le montant du résultat de fonctionnement est de 466 625,95€ au lieu de 477 521,47 €.

De fait un virement de crédits est donc nécessaire :

- au compte 1068 on prélève la somme de 10 895,52 €
- au compte 10222 on ajoute la somme de 10 895,52 €.

Aucune question n'étant posée, le Maire passe au vote.

Après en avoir délibéré et à l'unanimité, le conseil se prononce pour ces virements de crédits.

## **9) Nomination d'un membre au CCAS :**

Monsieur le Maire, suite à la démission d'un conseiller municipal, doit proposer un nouveau membre au CCAS de Mexy.

Il propose de nommer Mme Marques Florence à ce poste.

Aucune question n'étant posée, le Maire passe au vote.

Après en avoir délibéré, et à l'unanimité, le conseil municipal accepte la proposition du maire et nomme Mme Florence MARQUES au CCAS de Mexy.

## **Questions diverses :**

M. Cocqueret demande des informations sur l'utilisation du nouveau club house de la salle des sports. Il demande si un règlement intérieur est mis en place. Le Maire lui indique que le club house est géré par le club hôte c'est-à-dire le club de handball. Il est bien évidemment mis à disposition des autres associations sur demande.

Mme Margiotta indique qu'elle a été sollicitée sur la diffusion sur le site de la mairie de guide à destination des frontaliers sur le thème des impositions. Il lui est indiqué que cela peut être envisagé mais qu'il fait faire attention à ne pas faire de publicité à des sociétés fiduciaires.