



## COMPTE-RENDU SUCCINCT DE LA REUNION DU CONSEIL MUNICIPAL DU 26 JUILLET 2022

L'an deux mille vingt-deux, le vingt-six du mois de juillet à dix-neuf heures, le Conseil Municipal, dûment convoqué par le Maire, s'est réuni dans le lieu ordinaire des séances, sous la présidence de Monsieur Olivier VERCRUYSE, Maire

Nombre de membres en exercice : **19**

Nombre de membres présents : **13**

Procurations : **3**

**Présents :** COQUET Christine, COULON Chantal, DELEVOYE Didier, ELOIRE Aurélie, GUILLAUD Patricia, GUSTIN Jacques, LEFEBVRE Francis, LEPERS Jean-Marie, LEROY Bertrand, PARENT Monique, PAUL Christine, THIEFFRY Martine, VERCRUYSE Olivier

**Secrétaire :** LEROY Bertrand

### ORDRE DU JOUR

#### 1. Approbation du compte rendu de séance du .3 mai 2022

Après lecture, le Conseil Municipal approuve à l'unanimité le compte rendu de la séance du 3 mai 2022.

#### 2. Cantine scolaire – Instauration de la tarification sociale à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022

L'Etat a mis en place un fonds de soutien à l'instauration d'une tarification sociale des cantines dans les territoires ruraux éligibles à la fraction « péréquation » de la dotation de solidarité rurale (DSR).

Lancée en septembre 2018, la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté compte parmi ses engagements celui de conforter les droits fondamentaux des enfants et réduire les privations au quotidien.

Afin d'alléger le poids des dépenses d'alimentation pour les familles défavorisées, améliorer la qualité des repas servis aux enfants et donner à chacun les moyens de la réussite, l'Etat soutient la mise en place par les collectivités de tarifications sociales des cantines scolaires.

A cette fin, il verse une aide financière de 3 euros par repas servi au tarif maximal d'1 euro, dans le cadre d'une grille tarifaire progressive calculée selon les revenus des familles ou idéalement le quotient familial. Cette grille doit comporter au moins trois tranches, dont au moins une tranche est inférieure ou égale à 1 euro et une supérieure à 1 euro. La collectivité est libre de fixer les tarifs de sa restauration scolaire, à condition que la grille tarifaire prévoie au moins trois tranches progressives, calculées selon les revenus des familles ou idéalement le quotient familial, dont au moins une tranche est inférieure ou égale à 1 euro et une supérieure à 1 euro.

Une convention est conclue pour une durée de trois ans sous réserve de la disponibilité des crédits en loi de finances initiale, à compter de la date de sa signature. Elle pourra être renouvelée en accord avec les parties.

Monsieur le Maire propose de valider la grille tarifaire. Les catégories utilisées pour établir cette grille reposent sur le quotient familial utilisé par la CAF.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré :

→ **DECIDE** d'instaurer la tarification sociale suivante :

Tranche	1	2	3	4	5	6
Quotient familial	≤ à 485	486 à 873	674 à 873	874 à 1073	1074 à 1274	≥ 1275

CAMPHINOIS						
Prix du repas	1.00 €	1.00	3.19 €	3.43 €	3.67 €	4.18 €

EXTERIEURS						
Prix du repas	1.00 €	1.00	4.61 €	4.83 €	5.07 €	5.45 €

- ✓ **DIT** que cette tarification est applicable à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022 pour une durée égale à la convention liant la commune et l'Etat
- ✓ **PRECISE** que sont considérés comme camphinois, les enfants dont les parents résident dans la commune, ou un des parents
- ✓ **PRECISE** que pour bénéficier d'un tarif calculé en fonction de leur quotient familial, les familles devront fournir les justificatifs nécessaires et communiquer tout changement de situation. En l'absence de présentation de justificatifs, la commune appliquera le tarif de la tranche 6.
- ✓ **PRECISE** qu'une convention triennale « tarification sociale des cantines scolaires » sera signée avec l'Agence de Services et de Paiement (ASP)
- ✓ **AUTORISE** Monsieur le Maire à signer la convention ainsi que tous les documents afférents au dossier

Décision prise à l'unanimité.

### 3. Tarif des cours d'anglais

Les lundis et vendredis des cours d'anglais sont proposés aux enfants de l'école Pasteur par l'association « les ateliers d'Edgar et Pongo » qui facture les séances à 60 euros (groupe de 12 enfants).

Monsieur le Maire propose de fixer le tarif des cours d'anglais pour l'année écoulée 2021-2022 à 4 euros par enfant et par séance compte tenu du nombre supérieur d'enfants par groupes (15 le lundi et 18 le vendredi).

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

### 4. Tarification des études surveillées à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022

Comme pour la cantine, Monsieur le Maire propose de mettre en place une grille tarifaire qui tienne compte du quotient familial.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré :

→ **DECIDE** d'instaurer la grille tarifaire suivante :

Tranche	1	2	3	4	5	6
Quotient familial	≤ à 485	486 à 873	674 à 873	874 à 1073	1074 à 1274	≥ 1275
Tarification par jour et par enfant	1.00 €	1.20 €	1.40 €	1.60 €	1.80 €	2.00 €

- ✓ **DIT** que cette tarification est applicable à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022
- ✓ **PRECISE** que pour bénéficier d'un tarif calculé en fonction de leur quotient familial, les familles devront fournir les justificatifs nécessaires et communiquer tout changement de situation. En l'absence de présentation de justificatifs, la commune appliquera le tarif de la tranche 6.

Décision prise à l'unanimité.

### 5. Tarification de la garderie périscolaire à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022

Monsieur le Maire expose à l'assemblée qu'il y a lieu de se prononcer sur les tarifs afférents aux garderies (matin et soir) et il rappelle les tarifs actuels.

Afin d'inciter les parents à inscrire leurs enfants en amont, il est proposé une majoration du tarif pour l'enfant dont les parents n'ont pas réservé leur place préalablement.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré :

→ **DECIDE** d'instaurer la grille tarifaire suivante :

Tranche	1	2	3	4	5	6
Quotient familial	≤ à 485	486 à 873	674 à 873	874 à 1073	1074 à 1274	≥ 1275

#### CAMPHINOIS

Tarification à l'heure par enfant						
AVEC réservation	1.12 €	1.20 €	1.32 €	1.42 €	1.63 €	1.75 €
SANS réservation	2.24 €	2.40 €	2.64 €	2.84 €	3.26 €	3.50 €

#### EXTERIEURS

Tarification à l'heure par enfant						
AVEC réservation	1.75 €	1.84 €	1.93 €	2.02 €	2.13 €	2.23 €
SANS réservation	3.50 €	3.68 €	3.86 €	4.04 €	4.26 €	4.46 €

- ✓ **DECIDE** de facturer tout dépassement d'horaire (tout retard après 18 h 30) sur la base de 5 euros par quart d'heure commencé par enfant
- ✓ **DIT** que cette tarification est applicable à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022
- ✓ **PRECISE** que sont considérés comme camphinois, les enfants dont les parents résident dans la commune, ou un des parents
- ✓ **PRECISE** que pour bénéficier d'un tarif calculé en fonction de leur quotient familial, les familles devront fournir les justificatifs nécessaires et communiquer tout changement de situation. En l'absence de présentation de justificatifs, la commune appliquera le tarif de la tranche 6.

Décision prise à l'unanimité

#### 6. Organisation du temps de travail (1607 heures)

Monsieur le Maire rappelle à l'assemblée que par délibération en date du 7 décembre 2021, le conseil municipal a pris la décision d'adresser un projet de délibération concernant la réforme du temps de travail au Comité Technique Paritaire Intercommunal (CTPI) pour avis.

Par courrier en date du 20 juin 2022, le CTPI nous a informé que suite à l'avis défavorable du 5 avril 2022, notre dossier a été réexaminé le 10 juin 2022.

Suite à ce deuxième passage en Comité Technique, l'avis est réputée donné et nous pouvons donc délibérer.

#### **Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,**

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 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° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 47 ;

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 Paritaire Intercommunal (CTPI) en date du 20 juin 2022 ;

### **Le Maire informe l'assemblée :**

L'article 47 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit la suppression des régimes dérogatoires à la durée légale du travail. La durée du temps de travail doit être harmonisée à 1.607 heures pour l'ensemble des agents de la fonction publique territoriale.

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.

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 à un 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 :

<b>Nombre total de jours sur l'année</b>	365
Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines	- 104
Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	- 25
Jours fériés	- 8
<b>Nombre de jours travaillés</b>	= 228
Nombre de jours travaillés = Nb de jours x 7 heures	1596 h arrondi à 1 600 h
+ Journée de solidarité	+ 7 h
<b>Total en heures :</b>	1607 heures

- La durée quotidienne de travail d'un agent ne peut excéder 10 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.

Pour des raisons d'organisation et de fonctionnement et afin de répondre aux mieux aux besoins des usagers, il convient d'instaurer pour certains services des cycles de travail différents.

Monsieur le Maire propose à l'assemblée :

### **Article 1 : Durée hebdomadaire de travail**

Lorsque le cycle de travail hebdomadaire dépasse 35 heures, c'est-à-dire que la durée annuelle du travail dépasse 1607 heures, des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) sont accordés afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1607 heures.

Le nombre de jours de repos prévus au titre de la réduction du temps de travail est calculé en proportion du travail effectif accompli dans le cycle de travail et avant prise en compte de ces jours. A cette fin, la circulaire n° NOR MFPF1202031C relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 précise que le nombre de jours ARTT attribués annuellement est de :

<b>DUREE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL</b>	<b>36 H</b>	<b>37 H 30</b>
Nombre de jours d'ARTT pour un agent à <b>Temps complet - 100 %</b>	6	15
Nombre de jours d'ARTT pour un agent à <b>Temps partiel - 80 %</b>	4,8	12
Nombre de jours d'ARTT pour un agent à <b>Temps partiel - 50 %</b>	3	7.5

Les agents à temps non complet ne peuvent pas bénéficier de jours ARTT.

Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours ARTT est proratisé à hauteur de leur quotité de travail.

Les jours d'ARTT ne sont pas juridiquement des congés annuels, et ne sont donc pas soumis aux règles définies notamment par le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux. Ces jours ARTT peuvent être pris, sous réserve des nécessités de service soit :

- de manière groupée (plusieurs jours consécutifs) ;
- sous la forme de jours isolés ;
- ou encore sous la forme de demi-journées.

Les jours ARTT non pris au titre d'une année ne peuvent être reportés sur l'année suivante. Ils peuvent, le cas échéant, être déposés sur le compte épargne temps.

En cas d'absence de l'agent entraînant une réduction des jours ARTT, ces jours seront défalqués au terme de l'année civile de référence. Dans l'hypothèse où le nombre de jours ARTT à défalquer serait supérieur au nombre de jours ARTT accordés au titre de l'année civile, la déduction s'effectuera sur l'année N+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.

## **Article 2 : Détermination des cycles de travail**

Dans le respect du cadre légal et réglementaire relatif au temps de travail, l'organisation des cycles de travail au sein des services de la commune est fixée selon deux types de cycles :

- Les cycles hebdomadaires
- Les agents annualisés

### **Les cycles hebdomadaires**

Les horaires de travail seront définis en accord avec l'autorité territoriale pour assurer la continuité de service.

#### **Service administratif**

Jours	Cycle(s) de travail prévu(s)	Plages horaires
Du lundi au samedi	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ 35 heures sur 4 jours</li><li>▪ 35 heures sur 4,5 jours</li><li>▪ 35 heures sur 5 jours</li><li>▪ 37 heures 30 sur 5 jours</li></ul>	de 7h30 à 17h30

Pause méridienne de  $\frac{3}{4}$  d'heure minimum.

#### **Service technique**

Jours	Cycle(s) de travail prévu(s)	Plages horaires
Du lundi au samedi	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ 35 heures sur 5 jours</li></ul>	de 7h30 à 18h30

Pause méridienne de  $\frac{3}{4}$  d'heure minimum.

#### **Service Petite Enfance (Crèche)**

Jours	Cycle(s) de travail prévu(s)	Plages horaires
Du lundi au vendredi	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ 36 heures sur 5 jours</li></ul>	de 7h30 à 18h30

Pause méridienne de  $\frac{3}{4}$  d'heure minimum.

### **Les agents annualisés**

Pour les agents qui sont soumis à un cycle de travail annuel basé sur l'année scolaire avec un temps de travail annualisé, on distingue deux périodes :

- Les périodes hautes : le temps scolaire
- Les périodes basses : période de vacances scolaires pendant lesquelles l'agent pourra être amené à réaliser diverses tâches (ex : grand ménage) ou à des périodes d'inactivité pendant lesquelles l'agent doit poser son droit à congés annuels ou son temps de récupération.

#### **Service scolaire, périscolaire et entretien**

Au sein de ce cycle annuel, les agents seront soumis à des horaires fixes. Les plages horaires se situent de 7 heures 20 à 18 heures 30, du lundi au vendredi.

Dans le cadre de cette annualisation, l'autorité établira au début de chaque année scolaire 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. En cas de maladie, seuls les congés annuels sont reportés de plein droit. Un décompte du relevé d'heures effectuées par l'agent lui sera remis trimestriellement afin d'assurer un suivi précis des heures.

La fixation des horaires de travail des agents relève de la compétence du Maire.

### **Article 3 : Journée de solidarité**

La journée de solidarité finance des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. La journée de solidarité est accomplie à hauteur de 7 heures pour un agent à temps complet, et sa durée est proratisée en fonction du temps de travail pour les agents à temps non complet et à temps partiel.

Les heures effectuées au titre de la journée de solidarité ne donnent pas lieu à rémunération.

La journée de solidarité pourra être accomplie de l'une des manières suivantes :

- Travailler un jour de réduction du temps de travail (ARTT)
- Ou toute autre modalité permettant le travail de 7 heures, à l'exclusion des jours de congés annuels. Ces 7 heures pourront être continues ou fractionnées.

#### **Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré :**

**DECIDE** de mettre en place le temps de travail et d'adopter les modalités de mise en œuvre telles que proposées ci-dessus ;

**DIT** que les délibérations antérieures relatives aux cycles de travail sont abrogées ;

**ADOPTÉ** à l'unanimité

### **7. Modification statutaire de la Fédération d'électricité de l'arrondissement de Lille (FEAL)**

La Fédération d'électricité de l'arrondissement de Lille exerce la compétence autorité organisatrice de la distribution d'électricité sur un périmètre identique à celui de la Communauté de Communes Pévèle Carembault. Pour faciliter la gestion opérationnelle des services publics locaux et donner davantage de cohérence avec les autres interventions comme celle sur les réseaux d'éclairage public, d'eau ou d'assainissement notamment, il est utile de transférer la compétence autorité organisatrice de la distribution d'électricité à la Communauté de Communes Pévèle Carembault.

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré, décide,

1. La validation de la modification statutaire de la Fédération d'électricité de l'arrondissement de Lille entraînant la suppression de la compétence autorité organisatrice de la distribution d'électricité au 1<sup>er</sup> janvier 2023
2. Le retrait de la commune de la Fédération d'électricité de l'arrondissement de Lille au 1<sup>er</sup> janvier 2023
3. Le transfert de la compétence autorité organisatrice de la distribution d'électricité de la commune vers la Communauté de communes Pévèle Carembault à compter du 1<sup>er</sup> janvier
4. L'actif et le passif de la Fédération d'électricité de l'arrondissement de Lille relatifs à la compétence autorité organisatrice de la distribution d'électricité sont transférés à la communauté de communes Pévèle Carembault.

Décision prise à l'unanimité.

### **8. Modifications statutaires de la Communauté de Communes Pévèle Carembault (CCPC)**

Par délibération CC\_2022\_122 en date du 16 mai 2022, le Conseil communautaire a délibéré afin de modifier les statuts de la Communauté de communes PEVELE CAREMBAULT.

Cette modification concerne la prise de deux compétences supplémentaires :

- « **Autorité Organisatrice de distribution de l'électricité** » à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023
- « **SAGE - Schéma d'aménagement et de gestion des eaux** » et « **SLGRI – Stratégie locale de gestion du risque inondation** » - à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022

Le Conseil Municipal décide d'émettre un avis favorable aux modifications statutaires de la CCPC

Décision prise à l'unanimité.

## 9. Adhésion de la CCPC au Syndicat Mixte Hauts de France Mobilités

Suite à la loi d'orientation des mobilités du 26 décembre 2019, la Communauté de communes PEVELE CAREMBAULT s'est dotée de la compétence *TRANSPORT ET MOBILITE : organisation de la mobilité au sens du titre III du livre II de la première partie du code des transports, sous réserve de l'article L3421-2 du même code*. Cette modification statutaire est entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2021.

Depuis cette prise de compétence communautaire, la Pévèle Carembault a la nécessité de construire des politiques de mobilité à une échelle plus large que celle de l'EPCI. A cet effet, il est opportun de s'appuyer sur le syndicat mixte Hauts de France Mobilités en tant que lieu de ressource et de mutualisation pour exercer notre compétence.

Le syndicat mixte Hauts de France Mobilités est compétence en matière de coopération entre autorités organisatrices de la mobilité. Il a ainsi vocation à développer les outils en matière d'information des voyageurs, de vente de titres et de covoiturage.

Lors de la séance du Conseil communautaire du 16 mai dernier, il a été envisagé d'adhérer au syndicat mixte Hauts de France Mobilités à l'occasion de sa prochaine modification statutaire.

Néanmoins, l'adhésion de la Communauté de communes PEVELE CAREMBAULT à ce syndicat mixte implique de consulter les communes membres sur cette adhésion. En effet, l'article L5214-27 du CGCT dispose :

*« A moins de dispositions contraires, confirmées par la décision institutive, l'adhésion de la communauté de communes à un syndicat mixte est subordonnée à l'accord des conseils municipaux des communes membres de la communauté de communes, donné dans les conditions de majorité qualifiée requises pour la création de la communauté. »*

**En conséquence, le Conseil municipal est invité à émettre un avis favorable à l'adhésion par la communauté de communes PEVELE CAREMBAULT au syndicat mixte Hauts de France Mobilités.**

Le Conseil Municipal décide d'émettre un avis favorable à l'adhésion par la CCPC au syndicat mixte Hauts de France.

Décision prise à l'unanimité.

## 10. Adhésion de la CCPC à la future structure porteuse du SAGE MARQUE DEULE

Lors de la séance du Conseil communautaire du 16 mai dernier, la Communauté de communes a voté la modification de ses statuts afin de prendre les compétences SAGE – Schéma d'aménagement et de gestion des eaux, et SLGRI – Stratégie locale de gestion du risque inondation.

Cette compétence prendra effet au 1<sup>er</sup> septembre 2022.

Jusqu'à présent, le SAGE MARQUE DEULE était porté par la Métropole Européenne de LILLE par convention financière entre les partenaires. La SLGRI était portée par la DDTM dans l'attente de la mise en œuvre d'une structure porteuse.

La création d'une structure porteuse du SAGE MARQUE DEULE, sous la forme d'un syndicat mixte est en cours.

La Communauté de communes Pévèle Carembault est concernée par le SAGE MARQUE DEULE pour une partie de son territoire : Attiches, Avelin, Bourghelles, Camphin-en-Carembault, Camphin-en-Pévèle, Cappelle-en-Pévèle, Chemy, Cobrieux, Cysoing, Ennevelin, Genech, Gondécourt, Herrin, La Neuville, Louvil, Mérignies, Mons-en-Pévèle, Phalempin, Pont-à-Marcq, Templeuve-en-Pévèle, Thumeries, Tourmignies, Wannehain

La Communauté de communes PEVELE CAREMBAULT envisage d'adhérer à cette structure porteuse.

L'USAN souhaite également devenir membre de ce syndicat mixte SAGE MARQUE DEULE. Au 1er septembre 2022, La Communauté de communes PEVELE CAREMBAULT sera, membre de l'USAN pour la compétence SAGE en représentation-substitution de quatre communes (Gondécourt, Chemy, Phalempin et Camphin en Carembault).

L'adhésion de la Communauté de communes PEVELE CAREMBAULT au futur syndicat mixte SAGE MARQUE DEULE implique de consulter les communes membres sur cette adhésion. En effet, l'article L5214-27 du CGCT dispose :

*« A moins de dispositions contraires, confirmées par la décision institutive, l'adhésion de la communauté de communes à un syndicat mixte est subordonnée à l'accord des conseils municipaux des communes membres de la communauté de communes, donné dans les conditions de majorité qualifiée requises pour la création de la communauté. »*

**En conséquence, le conseil municipal est invité à émettre un avis favorable à l'adhésion par la communauté de communes PEVELE CAREMBAULT à la future structure porteuse du SAGE MARQUE DEULE.**

Le Conseil Municipal décide d'émettre un avis favorable à l'adhésion par la Communauté de communes PEVELE CAREMBAULT à la future structure porteuse du syndicat mixte SAGE MARQUE DEULE.

Décision prise par à l'unanimité.

#### **11. Rénovation thermique de la Mairie : désignation de l'entreprise pour les travaux d' « Isolation – plâtrerie » - Lot 2**

Les travaux portent sur la rénovation thermique de la Mairie et les travaux sont décomposés par lots (un marché par lot séparé).

Par délibération n° 2022-13 du 15 mars 2022, le conseil municipal, faute d'offre reçue, a déclaré le lot n° 2 « Isolation-Plâtrerie » infructueux et a autorisé pour ce même lot un marché de gré à gré.

Suite aux démarches entreprises, la société PATFOORT Bâtiment a proposé une offre d'un montant HT de 87 771.19 €.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré :

- DECIDE de retenir, pour le lot n° 2 « Isolation- Plâtrerie », l'offre de la société PATFOORT Bâtiment pour un montant HT de 87 771.19 €
- DONNE tous les pouvoirs à Monsieur le Maire pour signer toutes pièces utiles à cette opération.

Décision prise à l'unanimité.

#### **12. Personnel communal – projet de suppression de postes**

Un certain nombre d'emplois sont vacants dans le tableau des effectifs :

- ✓ Soit les agents ont quitté la collectivité et les postes vacants ne correspondent plus au besoin de la mairie (retraite, démission, mutation...)
- ✓ Soit les agents ont pris un nouveau poste suite à un avancement de grade,
- ✓ Soit les agents ont changé de quotité de temps de travail.

Monsieur le Maire rappelle qu'avant toute suppression d'emploi, la décision est soumise à l'avis préalable du Comité Technique Paritaire Intercommunal (CTPI), sur la base d'un rapport présenté par l'autorité territoriale.

Un projet de suppression de postes va être adressé au CTPI pour avis.

Monsieur le Maire informe l'assemblée, qu'après avis du CTPI, une délibération devra être prise par le Conseil Municipal.

#### **13. Recrutement et rémunération des agents contractuels**

Lorsque les besoins de services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté statutairement (recherche infructueuse de candidats statutaires), les collectivités peuvent recruter des agents contractuels au titre du code générale de la fonction publique dans certaines conditions.

Notamment sur le fondement de :

- L'article L.332-23-1° : besoin lié à un accroissement temporaire d'activité
- L'article L.332-13 : remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels
- L'article L.332-8-1° : emploi permanent lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes
- L'article L.332-8-2° : Emploi permanent lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté statutairement (recherche infructueuse de candidats, quelle que soit la catégorie hiérarchique)
- L'article L.332-8-5° : Emploi permanent lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % d'un temps complet

La détermination du niveau de recrutement :

- La rémunération ne peut être inférieure au SMIC, en vertu d'un principe général du droit applicable à tout salarié
- La rémunération doit prendre en compte les éléments suivants :
  - ✓ Les fonctions exercées
  - ✓ La qualification requise pour leur exercice
  - ✓ La qualification détenue par l'agent
  - ✓ L'expérience de l'agent

Monsieur le Maire propose de mettre en place une grille de rémunération pour les contractuels.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré décide d'instaurer la grille de rémunération suivante :

CATEGORIE	Grade / Emploi	IB	IM
A	Educateur de jeunes enfants	478	415
B	Animateur principal de 2 <sup>ème</sup> classe / Animateur polyvalent	452	396
	Auxiliaire de puériculture		
	Educateur territorial des activités physiques et sportives / Educateur sportif		
	Rédacteur / Agent administratif polyvalent		
C	Adjoint d'animation principal de 2 <sup>ème</sup> classe / Agent d'animation polyvalent	430	380
	Adjoint d'animation / Agent d'animation périscolaire	401	363

Décision prise à l'unanimité

**14. Délibérations ponctuelles portant création d'emplois non permanents pour faire face à des besoins liés à un accroissement temporaire d'activité**

Les besoins des services municipaux peuvent justifier le recrutement d'agents contractuels pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité.

Considérant qu'il est nécessaire de recruter des agents contractuels pour faire face à des besoins liés à un accroissement temporaire d'activité afin de répondre à une surcharge de travail au service périscolaire, à la crèche et au service administratif ;

Le conseil municipal décide la création :

- A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022 d'un emploi non permanent dans le grade d'adjoint d'animation principal de 2<sup>ème</sup> classe relevant de la catégorie C à temps complet.  
Cet emploi non permanent sera occupé par un agent contractuel recruté par voie de contrat à durée déterminée pour une durée de 12 mois allant du 1<sup>er</sup> septembre 2022 au 31 août 2023 inclus.
- A compter du 1<sup>er</sup> août 2022 d'un emploi non permanent dans le grade d'adjoint d'animation relevant de la catégorie C à temps non complet pour une durée hebdomadaire de service de 12 heures.  
Cet emploi non permanent sera occupé par un agent contractuel recruté par voie de contrat à durée déterminée pour une durée de 12 mois allant du 1<sup>er</sup> août 2022 au 31 juillet 2023 inclus.

- A compter du 29 août 2022 d'un emploi non permanent dans le grade d'adjoint d'animation relevant de la catégorie C à temps non complet pour une durée hebdomadaire de service de 18 heures.  
Cet emploi non permanent sera occupé par un agent contractuel recruté par voie de contrat à durée déterminée pour une durée de 12 mois allant du 29 août 2022 au 28 août 2023 inclus.
- A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022 d'un emploi non permanent dans le grade d'éducateur territorial des A.P.S relevant de la catégorie B à temps non complet pour une durée hebdomadaire de service de 6 heures.  
Cet emploi non permanent sera occupé par un agent contractuel recruté par voie de contrat à durée déterminée pour une durée de 12 mois allant du 1<sup>er</sup> septembre 2022 au 8 juillet 2023 inclus.
- A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022 d'un emploi non permanent dans le grade d'éducateur territorial des A.P.S relevant de la catégorie B à temps non complet pour une durée hebdomadaire de service de 8 heures.  
Cet emploi non permanent sera occupé par un agent contractuel recruté par voie de contrat à durée déterminée pour une durée de 12 mois allant du 1<sup>er</sup> septembre 2022 au 8 juillet 2023 inclus.
- A compter du 22 août 2022 d'un emploi non permanent dans le grade d'agent social relevant de la catégorie C à temps complet.  
Cet emploi non permanent sera occupé par un agent contractuel recruté par voie de contrat à durée déterminée pour une durée allant du 22 août 2022 au 20 septembre 2023 inclus.
- A compter du 1<sup>er</sup> août 2022 d'un emploi non permanent dans le grade d'auxiliaire de puériculture de classe normale relevant de la catégorie B à temps complet.  
Cet emploi non permanent sera occupé par un agent contractuel recruté par voie de contrat à durée déterminée pour une durée de 5 mois allant du 1<sup>er</sup> août 2022 au 31 décembre 2022 inclus.
- A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022 d'un emploi non permanent dans le grade d'adjoint technique relevant de la catégorie C à temps complet.  
Cet emploi non permanent sera occupé par un agent contractuel recruté par voie de contrat à durée déterminée pour une durée allant du 1<sup>er</sup> septembre 2022 au 31 octobre 2022 inclus.
- A compter du 22 août 2022 d'un emploi non permanent dans le grade d'adjoint technique relevant de la catégorie C à temps complet.  
Cet emploi non permanent sera occupé par un agent contractuel recruté par voie de contrat à durée déterminée pour une durée allant du 22 août 2022 au 28 février 2023 inclus.
- A compter du 16 août 2022 d'un emploi non permanent dans le grade de rédacteur relevant de la catégorie B à temps non complet pour une durée hebdomadaire de service de 28 heures.  
Cet emploi non permanent sera occupé par un agent contractuel recruté par voie de contrat à durée déterminée pour une durée allant du 16 août 2022 au 31 décembre 2022 inclus.

Décision prise à l'unanimité.

#### **15. Délibération portant création au tableau des effectifs d'un emploi permanent d'auxiliaire de puériculture de classe normale à temps complet**

Conformément à l'article 34 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant de la collectivité.

Il appartient donc au Conseil Municipal de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services, même lorsqu'il s'agit de modifier le tableau des emplois pour permettre des avancements de grade.

Il est précisé que cette délibération n'est pas soumise à l'avis préalable du Comité Technique Paritaire Intercommunal (CTPI).

Compte tenu que les besoins du service nécessitent la création d'un emploi d'auxiliaire de puériculture à la crèche les Lutins, il convient de renforcer les effectifs du service.

### **Le Maire propose à l'assemblée :**

La création d'un emploi permanent d'auxiliaire de puériculture, au grade d'auxiliaire de puériculture de classe normale à temps complet, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022.

A ce titre, cet emploi sera occupé par un fonctionnaire appartenant au cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux, au grade d'auxiliaire de puériculture de classe normale relevant de la catégorie hiérarchique B ;

La rémunération et le déroulement de la carrière correspondront au cadre d'emplois concerné.

Conformément à l'article 2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée, les emplois permanents des collectivités et établissements sont occupés par des fonctionnaires. Toutefois, dans l'hypothèse d'un recrutement infructueux de fonctionnaire, les fonctions proposées pourront être exercées par un contractuel sur le fondement et dans les conditions fixées à l'article 3-2 ou à l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

En cas de recherche infructueuse de candidats statutaires, cet emploi sera susceptible d'être pourvu par un agent contractuel de droit public dans les conditions de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 pour les emplois de catégories A, B ou C, lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la loi du 26 janvier 1984.

Le contrat sera alors conclu pour une durée déterminée d'une durée maximale de 3 ans. Il pourra être prolongé, par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans.

A l'issue de cette période maximale de 6 ans, le contrat de l'agent pourra être reconduit que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

L'agent contractuel devra justifier du diplôme d'auxiliaire de puériculture et, si possible, d'une expérience professionnelle dans le secteur de la petite enfance.

La rémunération sera calculée, compte tenu de la délibération 2022-41 du 26 juillet 2022, par référence à l'indice brut 452.

### **Le conseil municipal, après en avoir délibéré :**

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment ses articles 2, 3-2, 3-3 et 34 ;

Vu le code général de la fonction publique, notamment son article L.332-8-2 ;

Vu le tableau des effectifs existant,

- ✓ **DECIDE** d'adopter la proposition du Maire
- ✓ **PRECISE** que les crédits correspondants sont prévus au budget.

Décision prise à l'unanimité.

### **16. Délibération portant création au tableau des effectifs d'un emploi permanent d'adjoint technique principal de 2<sup>ème</sup> classe à temps complet**

Conformément à l'article 34 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant de la collectivité.

Il appartient donc au Conseil Municipal de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services, même lorsqu'il s'agit de modifier le tableau des emplois pour permettre des avancements de grade.

Il est précisé que cette délibération n'est pas soumise à l'avis préalable du Comité Technique Paritaire Intercommunal (CTPI).

Compte tenu que les besoins du service nécessitent la création d'un emploi permanent d'adjoint technique principal de 2<sup>ème</sup> classe à temps complet.

**Le Maire propose à l'assemblée :**

La création d'un emploi permanent d'adjoint technique principal de 2<sup>ème</sup> classe à temps complet, à compter du 1er septembre 2022.

A ce titre, cet emploi sera occupé par un fonctionnaire appartenant au cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux, au grade d'adjoint technique principal de 2<sup>ème</sup> classe relevant de la catégorie hiérarchique C ;

La rémunération et le déroulement de la carrière correspondront au cadre d'emplois concerné.

Conformément à l'article 2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée, les emplois permanents des collectivités et établissements sont occupés par des fonctionnaires. Toutefois, dans l'hypothèse d'un recrutement infructueux de fonctionnaire, les fonctions proposées pourront être exercées par un contractuel sur le fondement et dans les conditions fixées à l'article 3-2 ou à l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

En cas de recherche infructueuse de candidats statutaires, cet emploi sera susceptible d'être pourvu par un agent contractuel de droit public dans les conditions de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 pour les emplois de catégories A, B ou C, lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la loi du 26 janvier 1984.

Le contrat sera alors conclu pour une durée déterminée d'une durée maximale de 3 ans. Il pourra être prolongé, par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans.

A l'issue de cette période maximale de 6 ans, le contrat de l'agent pourra être reconduit que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

**Le conseil municipal, après en avoir délibéré :**

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment ses articles 2, 3-2, 3-3 et 34 ;

Vu le code général de la fonction publique, notamment son article L.332-8-2 ;

Vu le tableau des effectifs existant,

- ✓ **DECIDE** d'adopter la proposition du Maire
- ✓ **PRECISE** que les crédits correspondants sont prévus au budget.

Décision prise à l'unanimité.

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

Vu le Maire,  
Olivier VERCRUYSSÉ