

COMPTE RENDU
DU CONSEIL MUNICIPAL DE LA VILLE DE BOUCHAIN
EN DATE DU 29 NOVEMBRE 2021

Le Conseil Municipal de la Ville de BOUCHAIN s'est réuni le 29 Novembre 2021 à 18h30, à la Salle des Fêtes, sous la Présidence de son Maire, Ludovic ZIENTEK, suite à une convocation en date du 23 Novembre 2021.

Etaient présents : M. ZIENTEK Ludovic – M. BROUTA Luc - Mme BROWERS Any – Mme SALADIN Colette – M. DI PIAZZA Daniel – Mme CARPENTIER Nicolette – M. GLAVIER Eric – M. DA SILVA Emmanuel - M. LHOMME Jean-Claude – M. HAINAUT Jacques – Mme FONTAINE Anne-Sophie – M. VERLET Jean-Pierre – Mme CLAUSTRE Anne-Marie – Mme BOUAOUINA Vanessa – Mme HAUSSIN Chantal - Mme TISON Florelle – Mme STAWICKI Rose-Marie – Mme BOILEUX Nathalie - M. GLAVIER Florian – Mme WACHOWIAK Natacha – M. ASSE Hassan – M. CAPRON Olivier

Absents ayant donné procuration :

M. ANNICHINI Jean-Louis	à	M. DA SILVA Emmanuel
M. TISON Vincent	à	Mme BROWERS Any

Absents : Mme COSTANTINI Maria - MESAGLIO Aurélie – M. BODA Luc

Membres en exercice : 27 Présents : 22 Quorum : 14 Votants : 24

Secrétaire : Any BROWERS

ORDRE DU JOUR

1. Compte rendu de la réunion du 27 Septembre 2021
2. SIDEN-SIAN – Demandes d'adhésion
3. Détermination du temps de travail – 1 607 heures
4. Instauration du télétravail
5. Tarification sociale – Cantine scolaire
6. Délibération budgétaire modificative n°2
7. Subvention CCAS
8. Prise en charge des bons d'achat – Aînés
9. Prise en charge des bons d'achat – Maisons fleuries
10. Prise en charge des tickets de cinéma – Collège de l'Ostrevant
11. Fêtes de fin d'année – Cartes cadeaux au personnel communal
12. Recrutement d'agents - Accroissement saisonnier d'activité
13. Recrutement d'agent – Accroissement temporaire d'activité
14. Recrutement de contrats PEC Jeunes

Le quorum étant atteint, la séance est ouverte à 18h30.

Monsieur le Maire passe à la lecture des procurations et propose de désigner Madame Any BROWERS comme secrétaire de séance.

Adopté à l'unanimité

Monsieur le Maire annonce à l'assemblée qu'en raison du contexte sanitaire, le centre de vaccination situé salle des sports Vauban sera ouvert les lundis 6, 13 et 20 décembre prochains de 14h à 17h pour les personnes de 12 ans et plus.

1- COMPTE RENDU DE LA RÉUNION DU 27 SEPTEMBRE 2021

Chacun a reçu un exemplaire du compte rendu à domicile.

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal décide par 01 voix Contre, 02 Abstentions et 21 voix Pour d'approuver le compte rendu.

Monsieur le Maire donne la parole à Monsieur Emmanuel DA SILVA, Adjoint.

2 - SIDEN-SIAN - DEMANDES D'ADHÉSION

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu les statuts du Syndicat SIDEN-SIAN,

Vu les délibérations du Comité Syndical du SIDEN-SIAN en date des 12 novembre 2020, 17 décembre 2020, 17 juin 2021 et 23 septembre 2021,

Il est proposé au Conseil Municipal :

- d'accepter l'adhésion au SIDEN-SIAN :

- des communes d'**Étaves-et-Bocquiaux (Aisne)** et de **Croix Fonsomme (Aisne)** avec transfert de la compétence **Eau Potable** (***Production** par captages ou pompages, protection des points de prélèvement, traitement, transport et stockage d'eau destinée à la consommation humaine – **Distribution** d'eau destinée à la consommation humaine*).
- des communes d'**Anizy-le-Grand (Aisne)**, **Brancourt-en-Laonnois (Aisne)**, **Chaillevois (Aisne)**, **Pinon (Aisne)**, **Prémontré (Aisne)**, **Royaucourt-et-Chailvet (Aisne)** et **Urcel (Aisne)** avec transfert de la compétence **Assainissement Collectif**.

- des communes d'**Arleux (Nord)**, **Haspres (Nord)**, **Helesmes (Nord)**, **Herrin (Nord)**, **La Gorgue (Nord)**, **Lauwin-Planque (Nord)**, **Marchiennes (Nord)**, **Obrechies (Nord)**, **Corbehem (Pas-de-Calais)**, **Fleurbaix (Pas-de-Calais)**, **Fresnes-les-Montauban (Pas-de-Calais)**, **Haucourt (Pas-de-Calais)**, **Sailly-sur-la-Lys (Pas-de-Calais)** et **Izel-les-Equerchin (Pas-de-Calais)** avec transfert de la compétence **Défense Extérieure Contre l'Incendie**.

Il est passé au vote

Contre : 00

Abstention : 00

Pour : 24

Adopté à l'unanimité

Monsieur le Maire donne la parole à Monsieur Stéphane AUTIN, Directeur Général des Services.

3 - DÉTERMINATION DU TEMPS DE TRAVAIL – 1 607 HEURES

Vu le code général des collectivités territoriales,

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

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

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

Vu le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 modifié relatif aux congés annuels,

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié 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 modifié 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,

Considérant l'avis favorable du comité technique en date du 19 Novembre 2021,

Considérant que la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit la suppression des régimes dérogatoires aux 35 heures et un retour obligatoire aux 1607 heures,

Considérant qu'il convient dès lors d'établir le décompte du temps de travail des agents publics sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures,

Considérant que 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,

Monsieur le Maire propose à l'assemblée :

➤ **Durée annuelle du temps de travail du personnel de la collectivité**

La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1 607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) calculée de la façon suivante :

Nombre total de jours sur l'année	365
Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines	104
Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	25
Jours fériés	8
Nombre de jours travaillés	228
Nombre d'heures travaillées	1596 hres (comptabilisées à 1600 hres en application des textes susvisés)
+ Journée de solidarité	+ 7 heures
Total en heures :	1 607 heures

➤ **Précisions concernant l'organisation du travail**

L'organisation du travail doit respecter les garanties minimales ci-après définies :

La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives et le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, et ne peut être inférieur à 35 heures.

La durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures.

Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de 11 heures.

L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à 12 heures.

Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de 7 heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

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

➤ **Fixation de la durée hebdomadaire de travail**

Le temps de travail hebdomadaire en vigueur au sein de la commune est fixé à 35h00 par semaine pour l'ensemble des agents.

Compte-tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie pour répondre aux besoins du service public, les agents bénéficieront de jours de réduction de temps de travail (ARTT) afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1607 heures.

Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours ARTT est proratisé à hauteur de leur quotité de travail (dont le nombre peut être arrondi à la demi-journée supérieure)

Durée hebdomadaire de travail	39h	38h	37h	36h
Nb de jours ARTT pour un agent à temps complet	23	18	12	6
Temps partiel 80%	18,4	14,4	9,6	4,8
Temps partiel 50%	11,5	9	6	3

Les absences au titre des congés pour raison de santé réduisent au prorata le nombre de jours RTT que l'agent peut acquérir, conformément aux préconisations de la [circulaire du 18 janvier 2012](#) relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010.

Ne sont, toutefois, pas concernés les congés de maternité, adoption ou paternité et les autres congés particuliers comme le congé pour exercer un mandat électif local, les décharges d'activité pour mandat syndical, ou encore le congé de formation professionnelle.

➤ **Détermination du (ou des) cycle(s) de travail :**

Dans le respect du cadre légal et réglementaire relatif au temps de travail, l'organisation du cycle (*ou des cycles*) de travail au sein des services est fixée comme il suit :

Les services administratifs :

Les agents des services administratifs seront soumis à un cycle de travail hebdomadaire :

- Semaine de 39 heures sur 5 jours

Les services techniques et d'entretien :

Les agents des services techniques et d'entretien seront soumis à un cycle de travail hebdomadaire :

- Semaine de 35 heures sur 5 jours

Les services scolaires et périscolaires :

Les agents des services scolaires et périscolaires seront soumis à un cycle de travail annuel basé sur l'année scolaire avec un temps de travail annualisé :

- 36 semaines scolaires à 32h30 sur 4 jours (soit 1170 h),
- 10 semaines hors périodes scolaires (périscolaire, accueil de loisir) à 43h sur 5 jours (soit 430 h),
- 1 journée de 7 heures effectuée au titre de la journée de solidarité.

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.

Les agents de cantine seront soumis à un cycle de travail hebdomadaire :

- Durant le temps scolaire : Semaine de 35 heures sur 4 jours
- Durant les vacances scolaires : Semaine de 35 heures sur 5 jours

La Police Municipale :

Les agents de Police Municipale seront soumis à un cycle de travail hebdomadaire :

- Semaine de 35 heures sur 4,5 jours

L'école de Musique :

Les agents de l'école de musique étant des agents intercommunaux, ils seront tenus d'effectuer leur volume horaire de travail entre le lundi et le vendredi, durant la période scolaire.

➤ **Journée de solidarité**

Compte tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, la journée de solidarité, afin d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, sera instituée :

- Lors d'un jour férié précédemment chômé (à l'exclusion du 1^{er} mai) exemple : le lundi de la pentecôte,
- Par la réduction du nombre de jours ARTT
- Par toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel.

➤ **Heures supplémentaires ou complémentaires**

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà des bornes horaires définies par le (ou les) cycle(s) de travail ci-dessus. Ces heures ne peuvent être effectuées qu'à la demande expresse de l'autorité territoriale ou du chef de service.

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

➤ **Date d'effet**

Les dispositions de la présente délibération entreront en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2022.

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

- d'approuver les modalités concernant la détermination du temps de travail

Monsieur le Maire donne la parole à Monsieur Stéphane AUTIN, Directeur Général des Services.

4 - INSTAURATION DU TÉLÉTRAVAIL

M. le Maire rappelle que le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ;

M. le Maire précise que le télétravail est organisé au domicile de l'agent ou, éventuellement, dans des locaux professionnels distincts de ceux de son employeur public et de son lieu d'affectation et qu'il s'applique aux fonctionnaires et aux agents publics non fonctionnaires ;

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

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

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

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

VU le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature ;

VU l'accord-cadre du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique

VU le décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats ;

VU l'arrêté du 26 août 2021 pris pour application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats ;

VU l'avis favorable du Comité Technique en date du 19 Novembre 2021 ;

CONSIDERANT QUE les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation ;

CONSIDERANT QUE l'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ;

CONSIDERANT QUE le télétravail repose sur les principes du volontariat, l'alternance entre travail sur site et télétravail, l'usage des outils numériques et la réversibilité de ce télétravail ;

1 – La détermination des activités éligibles au télétravail

Cette détermination peut se faire par filière, cadre d'emplois et fonctions.

Cette liste doit être déterminée au regard des nécessités de service, le télétravail ne devant pas constituer un frein au bon fonctionnement des services.

Certaines fonctions sont par nature incompatibles avec le télétravail dans la mesure où elles impliquent une présence physique sur le lieu de travail habituel et/ou un contact avec les administrés ou collaborateurs :

- Accueil – Etat civil – CNI et Passeports ;
- Services techniques, Animation, Entretien ;
- Police Municipale ;
- Espaces Numériques ;
- Ecole de Musique ;
- Bouchain Info Découverte ;

2 – Règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données

La sécurité des systèmes d'information vise les objectifs suivants :

- **La disponibilité** : Le système doit fonctionner sans faille durant les plages d'utilisation prévues et garantir l'accès aux services et ressources installées avec le temps de réponse attendu ;
- **L'intégrité** : Les données doivent être celles que l'on attend, et ne doivent pas être altérées de façon fortuite, illicite ou malveillante. En clair, les éléments considérés doivent être exacts et complets ;
- **La confidentialité** : Seules les personnes autorisées ont accès aux informations qui leur sont destinées. Tout accès indésirable doit être empêché ;

Le responsable du traitement, est astreint à une obligation de sécurité. Il doit faire prendre les mesures nécessaires pour garantir la confidentialité des données et éviter leur divulgation :

- Les données contenues dans les fichiers ne peuvent être consultées que par les services habilités à y accéder en raison de leurs fonctions.
- Le responsable du traitement doit prendre toutes mesures pour empêcher que les données soient déformées, endommagées ou que des tiers non autorisés y aient accès. S'il est fait appel à un prestataire externe, des garanties contractuelles doivent être envisagées.
- Les mesures de sécurité, tant physique que logique, doivent être prises. (par ex : Protection anti-incendie, copies de sauvegarde, installation de logiciel antivirus, changement fréquent des mots de passe alphanumériques d'un minimum de 8 caractères.)
- Les mesures de sécurité doivent être adaptées à la nature des données et aux risques présentés par le traitement.

D'autres aspects peuvent aussi être considérés comme des objectifs de la sécurité des systèmes d'information, tels que :

- **La traçabilité (ou « Preuve »)** : garantie que les accès et tentatives d'accès aux éléments considérés sont tracés et que ces traces sont conservées et exploitables ;
- **L'authentification** : L'identification des utilisateurs est fondamentale pour gérer les accès aux espaces de travail pertinents et maintenir la confiance dans les relations d'échange ;
- **La non-répudiation et l'imputation** : Aucun utilisateur ne doit pouvoir contester les opérations qu'il a réalisées dans le cadre de ses actions autorisées, et aucun tiers ne doit pouvoir s'attribuer les actions d'un autre utilisateur.

Les données à caractère personnel ne peuvent être recueillies et traitées que pour un usage déterminé et légitime, correspondant aux missions de l'établissement, responsable du traitement. Tout détournement de finalité est passible de sanctions pénales.

Seules doivent être enregistrées les informations pertinentes et nécessaires pour leur finalité. Les données personnelles doivent être adéquates, pertinentes et non excessives au regard des objectifs poursuivis.

Cette partie est renseignée à titre indicatif. Il appartient donc à chaque collectivité ou établissement de l'adapter à sa situation propre.

3 - Règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé

L'agent assurant ses fonctions en télétravail doit effectuer les mêmes horaires que ceux réalisés habituellement au sein de la collectivité ou de l'établissement.

Durant ces horaires, l'agent doit être à la disposition de son employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Il doit donc être totalement joignable et disponible en faveur des administrés, de ses collaborateurs et/ou de ses supérieurs hiérarchiques.

Par ailleurs, l'agent n'est pas autorisé à quitter son lieu de télétravail pendant ses heures de travail.

Si l'agent quitte son lieu de télétravail pendant ses heures de travail sans autorisation préalable de l'autorité territoriale, il pourra être sanctionné pour manquement au devoir d'obéissance hiérarchique.

L'agent pourra également se voir infliger une absence de service fait pour le temps passé en dehors de son lieu de télétravail.

Enfin, tout accident intervenant en dehors du lieu de télétravail pendant les heures normalement travaillées ne pourra donner lieu à une reconnaissance d'imputabilité au service. De même, tous les accidents domestiques ne pourront donner lieu à une reconnaissance d'imputabilité au service.

Toutefois, durant sa pause méridienne, conformément à la réglementation du temps de travail de la collectivité ou de l'établissement, l'agent est autorisé à quitter son lieu de télétravail.

4 - Modalités de prise en charge, par l'employeur, des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail

L'employeur met à la disposition des agents autorisés à exercer leurs fonctions en télétravail les outils de travail suivant :

- Ordinateur portable ;
- Téléphone portable ;
- Accès à la messagerie professionnelle ;
- Accès aux logiciels indispensables à l'exercice des fonctions ;
- Le cas échéant, formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail ;

5 - Durée de l'autorisation d'exercer ses fonctions en télétravail

La durée de l'autorisation est d'un an maximum.

L'autorisation peut être renouvelée par décision expresse, après entretien avec le supérieur hiérarchique direct et sur avis de ce dernier. En cas de changement de fonctions, l'agent intéressé doit présenter une nouvelle demande.

6 – Quotités autorisées

La quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à 3 jours par semaine. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à 2 jours par semaine. Les seuils définis au premier alinéa peuvent s'apprécier sur une base mensuelle.

Dérogation :

A la demande des agents dont l'état de santé le justifie et après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail, il peut être dérogé pour 6 mois maximum aux quotités susvisées. Cette dérogation est renouvelable une fois après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail.

7 – Forfait télétravail

Le « forfait télétravail » sera versé à partir du 1^{er} janvier 2022 aux fonctionnaires territoriaux titulaires ou stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public et de droit privé qui télétravaillent dans les conditions définies ci-dessus.

Le montant du « forfait télétravail » est fixé à 2,5 € par journée de télétravail effectuée dans la limite de 220 € par an. Le « forfait télétravail » est versé selon une périodicité trimestrielle.

Il est versé sur la base du nombre de jours de télétravail demandé par l'agent et autorisé par l'autorité compétente.

Le cas échéant, il fait l'objet d'une régularisation au regard des jours de télétravail réellement effectués au cours de l'année civile. Cette régularisation intervient à la fin du premier trimestre de l'année suivante.

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

- décide l'instauration du télétravail au sein de la Commune de Bouchain à compter du 1^{er} janvier 2022
- valide les critères et modalités d'exercice du télétravail tels que définis ci-dessus
- décide que les crédits correspondants seront inscrits au budget.

Monsieur le Maire donne la parole à Madame Any BROWERS, Adjointe.

5 - TARIFICATION SOCIALE – CANTINE SCOLAIRE

Les collectivités suivantes, ayant la compétence restauration scolaire, peuvent, à présent, bénéficier de l'aide financière de l'Etat, à savoir :

- l'ensemble des communes éligibles à la dotation de solidarité rurale (DSR) « Péréquation »
- les regroupements pédagogiques intercommunaux (RPI) et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) dont au moins les 2/3 de la population sont domiciliés dans des communes éligibles à la DSR péréquation.

Montant de l'aide :

Une aide de 3€ est versée par l'Etat pour chaque repas facturé 1€ ou moins aux familles. L'Etat s'engage à verser cette aide aux communes éligibles pendant 3 ans au travers de la signature d'une convention, sous réserve de la disponibilité des crédits en loi de finances initiale.

Conditions d'octroi de l'aide :

- Elle concerne les repas des élèves des écoles primaires (maternelles et élémentaires), résidant dans la commune ou non.
- La grille tarifaire progressive du service restauration est calculée en fonction des revenus des familles ou du quotient familial. Elle comporte obligatoirement au moins 3 tranches dont au moins une est inférieure ou égale à 1 € et une supérieure à 1€.
- Une délibération fixe cette tarification sociale.

Par ailleurs, afin de bénéficier de cette subvention, les collectivités éligibles doivent constituer un dossier de demande auprès de l'Agence de Services et de Paiement (ASP) qui gère le dispositif. Il comprend un formulaire d'identification, la délibération instaurant la tarification sociale et la convention triennale établie entre l'Etat et la collectivité.

Le quotient familial est un outil d'équité sociale qui permet de calculer la participation des familles à partir de leurs revenus, des prestations familiales et de la composition du foyer. Il s'agit du rapport entre les ressources imposables et les prestations perçues chaque mois par la famille, et le nombre total de parts du foyer fiscal.

Aussi, il est proposé au Conseil Municipal :

- de fixer le tarif de la cantine scolaire de la manière suivante, à compter du 1^{er} janvier 2022 :

Quotient familial	Maternelle	Primaire
0-750	0.60 €	0.70 €
751-1000	0.70 €	0.80 €
1001- 1250	0.80 €	0.90 €
1251-1500	0.90 €	1.00 €
1500 et +	1 à 2 enfants 2.40 € 3 enfants et + 2.20 €	1 à 2 enfants 2.60 € 3 enfants et + 2.20 €

Personnel communal : 3,50 €

(La réservation du repas se fera 2 jours ouvrés avant la prise du repas)

- d'autoriser Monsieur le Maire à signer tout document pour ce faire

Il est passé au vote

Contre : 00

Abstention : 00

Pour : 24

Adopté à l'unanimité

Monsieur le Maire donne la parole à Monsieur Luc BROUTA, 1^{er} Adjoint.

6 - DÉLIBÉRATION BUDGÉTAIRE MODIFICATIVE N°2

Dans le contexte de crise sanitaire liée au COVID-19 et afin de faire face à l'accroissement des charges de personnel induites,

Il est demandé au Conseil Municipal :

- d'autoriser les virements de crédits repris ci-dessous :

Section de Fonctionnement :

C/6042 (011) – 421	Achats prestations de service	- 30 000.00
C/60612 (011) – 324	Energie - Electricité	- 2 000.00
C/60612 (011) – 411	Energie – Electricité	- 7 500.00
C/60612 (011) – 814	Energie – Electricité	- 15 500.00
C/6068 (011) – 020	Autres matières et fourn.	- 25 000.00
C/673 (67) – 020	Titres annulés sur exercice préc.	- 25 000.00

C/6218 (012) – 020	Autres personnels extérieurs	+ 60 000.00
C/64168 (012) – 020	Autres emplois d’insertion	+ 30 000.00
C/64168 (012) – 211	Autres emplois d’insertion	+ 10 000.00
C/64168 (012) – 251	Autres emplois d’insertion	+ 5 000.00

Il est passé au vote

Contre : 00 Abstention : 01 Pour : 23

Adopté à la majorité absolue

Monsieur le Maire donne la parole à Monsieur Luc BROUTA, 1^{er} Adjoint.

7 – SUBVENTION CENTRE COMMUNAL D’ACTION SOCIALE

Conformément au budget communal 2021,

Il est demandé au conseil municipal :

- d’accorder la subvention annuelle du centre communal d’action sociale pour un montant de 6000 euros.

Il est passé au vote

Contre : 00 Abstention : 00 Pour : 24

Adopté à l’unanimité

Monsieur le Maire donne la parole à Monsieur Daniel DI PIAZZA, Adjoint.

8 - PRISE EN CHARGE DES BONS D’ACHAT – AINES

Les contraintes sanitaires imposées au mois de septembre ainsi que les incertitudes sur l’évolution de la propagation du virus ont incité la municipalité à une très grande prudence sanitaire.

Dans ce contexte de crise sanitaire, le repas des aînés n’a pas pu avoir lieu cette année. En compensation, il est proposé d’offrir à toutes les personnes âgées de 60 ans et plus dans l’année, un bon d’achat de 20 € par personne.

Aussi, il est demandé au Conseil Municipal :

- d’autoriser la prise en charge des bons d’achat correspondants.

Il est passé au vote

Contre : 00

Abstention : 00

Pour : 24

Adopté à l'unanimité

Monsieur le Maire donne la parole à Monsieur Daniel DI PIAZZA, Adjoint.

9 - PRISE EN CHARGE DES BONS D'ACHAT – MAISONS FLEURIES

Dans le cadre du concours des maisons fleuries, il convient de récompenser les personnes qui ont participé à l'embellissement de la Ville de Bouchain.

Aussi, il est demandé au Conseil Municipal :

- d'autoriser la prise en charge des bons d'achat correspondants, à savoir :
 - o un bon d'achat de 35 € pour chaque lauréat à utiliser chez le fleuriste « Flower » à Bouchain

Il est passé au vote

Contre : 00

Abstention : 00

Pour : 24

Adopté à l'unanimité

Monsieur le Maire donne la parole à Madame Any BROWERS, Adjointe.

10 - PRISE EN CHARGE DES TICKETS DE CINÉMA COLLÈGE DE L'OSTREVANT

Afin de récompenser les 135 élèves du Collège de l'Ostrevant qui ont obtenu le Brevet des Collèges cette année, la Commune leur a offert à chacun une place de cinéma au Megarama de Denain.

Il est demandé au Conseil Municipal :

- de prendre en charge cette dépense pour un montant de 634,40 euros.

Il est passé au vote

Contre : 00

Abstention : 00

Pour : 24

Adopté à l'unanimité

Monsieur le Maire donne la parole à Monsieur Stéphane AUTIN, Directeur Général des Services.

**11 - FÊTES DE FIN D'ANNÉE
CARTES CADEAUX AU PERSONNEL COMMUNAL**

Vu le budget communal 2021,

Considérant qu'il est de tradition d'offrir au personnel communal un cadeau de fin d'année,

Il est demandé au Conseil Municipal :

- d'offrir à chaque agent communal (titulaires, stagiaires, contractuels,...) justifiant d'1 mois ou plus de travail effectif sur l'année 2021, une carte cadeau de 75 €
- d'autoriser Monsieur le Maire, pour ce faire, de commander 65 cartes cadeaux

Il est passé au vote

Contre : 00

Abstention : 00

Pour : 24

Adopté à l'unanimité

Monsieur le Maire donne la parole à Monsieur Stéphane AUTIN, Directeur Général des Services.

**12 - RECRUTEMENT D'AGENTS CONTRACTUELS SUR DES EMPLOIS NON
PERMANENTS POUR FAIRE FACE A UN BESOIN LIÉ A UN ACCROISSEMENT
SAISONNIER D'ACTIVITÉ**

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

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, notamment son article 3-2°,

Considérant qu'il est nécessaire de renforcer le service Animation durant les Accueils Collectifs de Mineurs (ACM) organisés en 2022,

Considérant qu'il peut être fait appel à du personnel recruté en qualité d'agent contractuel pour faire face à des besoins liés à un accroissement saisonnier d'activité en application de l'article 3-2° de la loi n°84-53 précitée,

Il est demandé au Conseil Municipal :

- D'autoriser Monsieur le Maire à recruter des agents contractuels pour faire face à des besoins liés à l'accroissement saisonnier d'activité pour une période de 6 mois (6 mois maximum pendant une même période de 12 mois)

A ce titre, seront créés :

- Au maximum 10 emplois à temps complet dans le grade d'adjoint d'animation pour exercer les fonctions d'animateur durant les vacances d'hiver (du 07/02 au 18/02)
- Au maximum 10 emplois à temps complet dans le grade d'adjoint d'animation pour exercer les fonctions d'animateur durant les vacances de Pâques (du 11/04 au 22/04)
- Au maximum 25 emplois à temps complet dans le grade d'adjoint d'animation pour exercer les fonctions d'animateur durant les vacances d'été (du 08/07 au 30/07)
- Au maximum 10 emplois à temps complet dans le grade d'adjoint d'animation pour exercer les fonctions d'animateur durant les vacances de la Toussaint (du 24/10 au 04/11)

Il est passé au vote

Contre : 00

Abstention : 00

Pour : 24

Adopté à l'unanimité

Monsieur le Maire donne la parole à Monsieur Stéphane AUTIN, Directeur Général des Services.

13 - RECRUTEMENT D'AGENTS CONTRACTUELS SUR DES EMPLOIS NON PERMANENTS POUR FAIRE FACE A UN BESOIN LIÉ A UN ACCROISSEMENT TEMPORAIRE D'ACTIVITÉ

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

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, notamment son article 3-1°,

Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988,

Considérant qu'il est nécessaire de prévoir un renfort du service Animation pour les mois à venir,

Considérant qu'il peut être fait appel à du personnel recruté en qualité d'agent contractuel pour faire face à des besoins liés à un accroissement temporaire d'activité en application de l'article 3-1° de la loi n°84-53 précitée,

Il est demandé au Conseil Municipal :

- D'autoriser Monsieur le Maire à recruter des agents contractuels pour faire face à des besoins liés à l'accroissement temporaire d'activité pour une période de 12 mois (12 mois maximum pendant une même période de 18 mois)

A ce titre, sera créé :

- Au maximum 1 emploi à 35 heures hebdomadaires dans le grade d'adjoint d'animation pour exercer les fonctions d'ATSEM, périscolaire, pause méridienne et ACM.

Il est passé au vote

Contre : 00

Abstention : 00

Pour : 24

Adopté à l'unanimité

Monsieur le Maire donne la parole à Monsieur Stéphane AUTIN, Directeur Général des Services.

14 - PERSONNEL COMMUNAL – RECRUTEMENT DE CONTRATS P.E.C. JEUNES

Le dispositif du parcours emploi compétences a pour objet l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

La mise en œuvre du parcours emploi compétences repose sur le triptyque emploi-formation-accompagnement : un emploi permettant de développer des compétences transférables, un accès facilité à la formation et un accompagnement tout au long du parcours tant par l'employeur que par le service public de l'emploi, avec pour objectif l'inclusion durable dans l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail.

Dans le cadre du Plan de relance « 1 jeune, 1 solution », ce dispositif, qui concerne, notamment, les collectivités territoriales et leurs établissements, prévoit l'attribution d'une aide de l'Etat.

Les personnes sont recrutées dans le cadre d'un contrat de travail de droit privé. Ce contrat bénéficie des exonérations de charges appliquées aux contrats d'accompagnement dans l'emploi dans la limite de la valeur du SMIC.

Il est proposé au Conseil Municipal :

- de créer 3 emplois dans le cadre du parcours emploi compétences dans les conditions suivantes :

- 1 agent administratif (accueil du public) et 2 agents techniques (services techniques)
- Durée des contrats : 6 à 12 mois
- Durée hebdomadaire de travail : 35 h

Il est à préciser que les 3 agents concernés sont déjà en poste depuis le mois de juillet 2021 sur des contrats PEC de 20 heures.

- d'autoriser Monsieur le Maire à signer les conventions avec les personnes recrutées

Il est passé au vote

Contre : 00

Abstention : 00

Pour : 24

Adopté à l'unanimité

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 20h45.

La Secrétaire
Any BROWERS

Le Maire
Ludovic ZIENTEK