

**Procès-verbal de la réunion
du conseil municipal du mercredi 15 décembre 2021**

Le conseil municipal s'est réuni salle culturelle les Nymphéas, à 18 h 30 sous la présidence de Monsieur Laurent DEPAGNE, Maire.

Etaient présents :

MM. Laurent DEPAGNE, Julien DUSART, Mme Anne GOZE, Mme Corinne ANASSE, M. Jean-Pierre FLORENT, Mme Rachida BENNAR, M. Gérard RENARD, Mme Denise LEVAN, M. Ludwig LOTTEAU, Mme Habiba BENNOUI, MM. Denis GAUDON, Michael CARLIER, Mme Frédérique FONTAINE, M. Mathias SABOS, Mme Annick AUFFRET, M. Jacques DOUILLIEZ, Mme Elsa TONON, M. Marcel ANDOUCHE, Mme Dany SANIEZ, M. Ihsen ALOUANI, Mme Christine VITOUX, MM. Dimitri KRAJEWSKI, Pierre NISOL, Alexandre DUFOSSET.

Avaient donné procuration :

Monsieur Ahmed RAHEM à monsieur Laurent DEPAGNE
Madame Agnès LACOSTE à monsieur Julien DUSART
Madame Mélanie EGO à monsieur Mathias SABOS
Monsieur Thomas PIETTE à madame Rachida BENNAR

Excusée :

Madame Clorinda COSTANTINI

Décédés : Néant

Date de convocation : 9 décembre 2021

1) Désignation d'un secrétaire de séance

Sur proposition de Monsieur le Maire, le conseil municipal, après délibération, à l'unanimité, a désigné Madame Habiba BENNOUI en qualité de secrétaire de séance.

2) Approbation du Procès-verbal de la réunion du Conseil Municipal du 17 novembre 2021

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité a adopté le procès-verbal de la réunion du conseil municipal du 17 novembre 2021.

3) Compte-rendu des décisions prises en vertu de l'article L 2122.22 du Code Général des Collectivités Territoriales

Monsieur le Maire rend compte de l'arrêté suivant :

Date de l'arrêté	Objet	Titulaire commande ou mission	Montant et imputation budgétaire	Entreprises non retenues																		
22 Novembre 2021	<p>Mission d'assistance à maîtrise d'ouvrage</p> <p>Création du nouveau groupe scolaire (regroupant les écoles Emile Zola et Georges Brassens) et aménagement de son environnement urbain immédiat</p>	<p>Groupement 3^{ème} OPUS SARL SCOP SIMOE 59800 Lille</p>	<p>Marché conclu pour les montants suivants :</p> <table border="1" data-bbox="561 533 849 1160"> <thead> <tr> <th></th> <th>H.T.</th> <th>T.T.C.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Phase 1</td> <td>26 025,00 €</td> <td>31 230,00 €</td> </tr> <tr> <td>Phase 2</td> <td>19 012,50 €</td> <td>22 815,00 €</td> </tr> <tr> <td>Phase 3</td> <td>34 600,00 €</td> <td>41 520,00 €</td> </tr> <tr> <td>Phase 4</td> <td>35 250,00 €</td> <td>42 300,00 €</td> </tr> <tr> <td>Réunions supplémentaires</td> <td>450,00 €</td> <td>540,00 €</td> </tr> </tbody> </table> <p>Opération 228 : Démolition et reconstruction écoles Zola</p> <p>Article 2315 : Installation, matériel et outillages techniques</p>		H.T.	T.T.C.	Phase 1	26 025,00 €	31 230,00 €	Phase 2	19 012,50 €	22 815,00 €	Phase 3	34 600,00 €	41 520,00 €	Phase 4	35 250,00 €	42 300,00 €	Réunions supplémentaires	450,00 €	540,00 €	<p>Hexa Ingénierie 59502 Douai</p> <p>MP Conseil, agence de Lille 59118 Wambrechies</p> <p>HDM Ingénierie SA 59262 Sainghin en Mélantois</p>
	H.T.	T.T.C.																				
Phase 1	26 025,00 €	31 230,00 €																				
Phase 2	19 012,50 €	22 815,00 €																				
Phase 3	34 600,00 €	41 520,00 €																				
Phase 4	35 250,00 €	42 300,00 €																				
Réunions supplémentaires	450,00 €	540,00 €																				

4) E.P.C.I. (Établissement public de coopération intercommunale) Rapports de synthèse des activités de 2020

Rapporteuse : madame Denise Levan, conseillère municipale, déléguée au sein du SIDEGAV

Madame Denise Levan a présenté le rapport de synthèse du SIDEGAV (Le Syndicat Intercommunal de Distribution d'Énergie Électrique Valenciennes), partie ERDF.

Il se présente comme suit :

Le SIDEGAV (syndicat intercommunal de distribution d'énergie électrique et de gaz dans l'arrondissement de Valenciennes) compte 82 communes donc 2 AGGLO (CAVM et CAPH) soit environ 350 000 habitants. Le 27 juin 2019 le SIDEGAV et le concessionnaire ERDF ont signé le nouveau contrat de concession pour une durée de 30 ans.

Le SIDEGAV compte 175 605 points de livraison (clients) +0,7% en 2020 dont 105 665 en tarif Bleu 90 326 en tarif Bleu réglementé pour un total de consommation vendue de 1 464 234 GWh -3,1 % et une recette d'acheminement de 58 235 351€ en 2020 +de 2,8%.

La concession compte 2 222 Km de Basse Tension et 1 634 Km en moyenne tension HTA

Taux de compteur Linky 92,9 % soit 161 334 clients.

La TCFE taxe communal sur la consommation finale d'électricité directement réglée aux communes de plus de 2000 habitants, pour Aulnoy en 2020, elle représente 91 126,13 €.

La RODP (redevance d'occupation du domaine public) payée directement aux communes appelée Taxe sur les pylônes électriques: 10 172 € en 2020 pour Aulnoy.

Le montant de la participation ERDF pour 2020 au titre de l'article 8 du cahier des charges est de 320 000 € pour des travaux d'enfouissement des réseaux ou de mise en façade. Pour rappel : une commune peut prétendre à un remboursement de 40% des travaux plafonné à 150 000 € soit 60 000 € maximum. Les études sont prises en charge à 100% par le bureau d'étude du SIDEGAV (bureau d'étude AXIOM) et la TVA par EDF.

Pour les communes de moins de 5000 habitants l'aide est portée à 60% .

La redevance R1 fixée à 225 901€ en 2020. Cette redevance est réservée uniquement et dans son intégralité au remboursement de fonctionnement du syndicat des frais, engagés pour exercer son pouvoir et contrôle auprès du concessionnaire.

La redevance R2 fixée à 371 131€ en 2020 payée uniquement par EDF et reversée dans son intégralité aux communes pour les travaux d'esthétique des réseaux effectués, facturés et payés en N moins 2.

C'est la contrepartie financière des dépenses effectuées par les 82 communes sur les réseaux de distribution d'énergie et d'éclairage public, soit pour Aulnoy en 2020 :10335,22 euros au titre de l'ancien contrat et 12899, 81 au titre du nouveau contrat.

11 698 chèques énergie sur la concession en 2020 soit + 10,4 % par rapport à 2019, ce qui représente 6,66 % des clients. Participation EDF au FSL du département : 500 000 €

1426 installations de production sur la concession : 1409 en photovoltaïque ,14 en biomasse et 3 en éolien. Production photovoltaïque de la salle Félicien Joly:205 985 KWh du 13 janvier 2012 au 30 novembre2021 .

Le rapport intégral est disponible en mairie.

FINANCES

5.1.) Tarifs - Allocations - Redevances pour l'année 2022

Rapporteur : des points 5.1.1. à 5.1.7.: Monsieur le Maire

L'indice des prix des dépenses communales a pour objectif d'évaluer l'inflation réellement supportée par les communes et donc la part imputable à la hausse des prix dans la progression des dépenses communales.

L'indice des prix est désormais décliné en 3 strates :

- Les communes de moins de 3 500 habitants,
- Les communes de 3 500 à 30 000 habitants
- Les communes de + de 30 000 habitants.

A la fin du 1^{er} semestre 2021 (dernier indice connu) l'évolution de l'indice des prix des dépenses communales hors charges financières est de 1,12 %

La commission de la prospective financière, travaux, aménagement urbain, développement économique lors de sa réunion du 7 décembre 2021 a donc proposé une revalorisation des tarifs prenant en compte cette évolution de l'indice des prix.

Il est rappelé qu'il avait été proposé lors d'un précédent conseil municipal, suite à des propositions formulées par un groupe d'opposition du précédent mandat, d'appliquer aux tarifs extérieurs la même majoration qu'aux tarifs Aulnésiens et non plus les 5 % traditionnellement appliqués et ce afin d'éviter une trop forte augmentation systématique.

En outre, monsieur le Maire a attiré l'attention de l'assemblée sur une nouveauté dans les tarifs du cimetière : deux redevances supplémentaires devant le nombre important de ce type d'opérations effectuées par les agents municipaux

- ouvertures de caveaux et cases columbarium
- les occupations dans un caveau provisoire

Il est précisé que dans certains cas, afin d'éviter des sommes avec des cents, le tarif a été arrondi à la dizaine de cents.

Il est rappelé que l'an dernier, devant la faible évolution des prix, le conseil municipal avait décidé d'une stabilité des tarifs.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité, a décidé de revaloriser les tarifs pour 2022, sur la base des critères ci-dessus énoncés.

5.1.1.) Tarifs - Allocations - Redevances pour l'année 2022 - Cimetière Communal

1) Concessions :

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité, a décidé d'émettre un avis favorable aux tarifs présentés ci-dessous :

<i>Concessions</i>	Pour mémoire délibération du conseil municipal du 16 décembre 2020 applicable au 1^{er} janvier 2021	Tarifs applicables au 1^{er} janvier 2022
- Cinquantenaire, le m ² (y compris cavurne)	204,00 €	207,00 €
- Trentenaire, le m ² (y compris cavurne)	70,50 €	72,00 €
- Pour urne cinéraire en columbarium (comprenant les frais de mise en case de la première urne) 15 ans	547,50 €	555,00 €

il est précisé qu'un tiers du montant des concessions cimetière est reversé au budget du Centre Communal d'Action Sociale.

5.1.2.) Tarifs - Allocations - Redevances pour l'année 2022 - Cimetière communal

2) Redevances sur budget M4

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité, a décidé d'adopter les tarifs présentés ci-après :

Devant le nombre important de ce type d'opérations à effectuer par les agents municipaux, les redevances correspondant aux prestations suivantes :

- ouvertures de caveau et de case columbarium
- occupation d'un caveau provisoire

sont intégrées dans le tableau des redevances.

Propositions de redevances

	Tarifs 2021	Tarifs au 1 ^{er} Janvier 2022
OUVERTURE DE CAVEAU (<i>redevance pour service rendu</i>)		
redevance ouverture de caveau	//////////	55,50 €
redevance ouverture de case columbarium	//////////	29,50 €

OCCUPATION CAVEAU PROVISOIRE

Forfait jour	//////////	5,00 €
--------------	------------	--------

EXHUMATIONS

coût technique	Ouverture de caveau (caveau provisoire ou caveau de famille) pour exhumation de corps	55,00 €	55,50 €
	creusement de fosse pour exhumation de corps (2m X 1m)	30,00 €	30,50 €
	ouverture de case columbarium pour exhumation d'urne	29,00 €	29,50 €
	creusement de fosse pour exhumation d'urne	18,50 €	19,00 €
taxes	droits d'exhumation d'une urne (d'un caveau, d'une cavurne ou d'une case columbarium)	22,00 €	22,50€
	droits d'exhumation de corps d'un caveau provisoire/ corps	61,00 €	62,00 €
	droits d'exhumation de corps d'un caveau de famille/corps	122,00 €	123,50 €
	droits d'exhumation de corps de pleine terre / corps	158,50 €	160,50 €

RÉUNION DE CORPS

droits de réunion de corps (mise en bière des restes de corps)	84,50 €	85,50 €
--	---------	---------

ACHAT DE PLAQUE LIVRE JARDIN DU SOUVENIR

52,00 € 52,50 €

ont été supprimées par Loi de Finances:

taxe d'inhumation	
ouverture de caveau pour inhumation	55,00 €
ouverture case columbarium pour inhumation	29,00 €
scellement d'urne	40,50 €
dispersion de cendres au Jardin du Souvenir(JDS)	18,50 €

5.1.3.) Tarifs - Allocations - Redevances pour l'année 2022

Salle de l'Union

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité, a décidé d'adopter les tarifs ci-dessous inhérents à la location de la salle de l'Union.

	Pour mémoire délibération du conseil municipal du 16 décembre 2020 applicable au 1 ^{er} janvier 2021		Tarifs applicables au 1 ^{er} janvier 2022	
	TARIFS AULNESIENS	TARIFS EXTERIEURS	TARIFS AULNESIENS	TARIFS EXTERIEURS
Particuliers - Pour 1 jour sans utilisation de la cuisine	166 €	530,50 €	168,00 €	537,00 €
Particuliers - Pour 2 jours sans utilisation de la cuisine	240,00 €	764,00 €	243,00 €	773,20 €
Particuliers - Pour 1 jour avec utilisation de la cuisine	272,50 €	905,00 €	276,00 €	916,00 €
Pour les associations : 1 fois par an / 1 jour avec cuisine	179,50 €	974,00 €	182,00 €	985,70 €
Au delà (à partir de la 2 ^{ème} demande : 1 jour avec cuisine)	197,00 €	974,00 €	199,50 €	985,70 €
Pour 2 jours avec utilisation de la cuisine	387,50 €	1 850,00 €	392,00 €	1 872,20 €
Vin d'honneur	114,00 €	401,50 €	115,50 €	406,30 €
Associations - Bal, soirée disco ou karaoké Sans cuisine	166 €	/	168,00 €	
Exposition, concours belote, pour un jour	114,00 €	/	115,50 €	
Utilisation des cuisines pour la préparation la veille (14h/18h) Hors utilisation du matériel de cuisson	51,50 €	115,50 €	52,10 €	117,00 €
Utilisation des cuisines pour la préparation la veille (14h/18h) avec utilisation du matériel de cuisson	84,50 €	126,00 €	85,50 €	127,50 €
Utilisation 2 h suite funérailles du lundi au vendredi	53,00 €	/	53,50 €	

5.1.4.) Tarifs - Allocations - Redevances pour l'année 2022

Allocations Noces d'or, de diamant, de palissandre, de platine

Sur proposition en date du 7 décembre 2021 de la commission de la prospective financière, travaux, aménagement urbain, développement économique, le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité, a décidé le maintien des sommes accordées au titre des allocations pour noces d'Or, de Diamant, de Palissandre et de Platine, comme fixé ci-après :

	Pour mémoire délibération du conseil municipal du 16 décembre 2020 applicable au 1 ^{er} janvier 2021	Allocations applicables au 1 ^{er} janvier 2022
Noces d'or	150 €	150 €
Noces de diamant	220 €	220 €
Noces de palissandre	240 €	240 €
Noces de platine	275 €	275 €

Monsieur le Maire a expliqué le maintien par la faible hausse qu'engendrerait une revalorisation d'1,12 %.

Ces allocations seront revues à la hausse l'an prochain.

5.1.5) Tarifs - Allocations - Redevances pour l'année 2022

Redevances d'occupations du domaine public pour l'année 2022

A l'instar des autres tarifs, la commission de la prospective financière, travaux, aménagement urbain, développement économique réunie le 7 décembre 2021 a proposé d'appliquer également aux redevances d'occupations du domaine public, la majoration de 1,12 % correspondant à l'évolution de l'indice des prix des dépenses communales.

Aussi le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité, a décidé de suivre cet avis et a adopté les redevances ci-dessous :

Nature d'occupation	Pour mémoire Tarifs 2020	Propositions pour 2022
Forfait journalier (occasionnel)	21,00 €	21,25 €
Forfait mensuel Occupation les week-ends exclusivement	125,00 €	126,50 €

5.1.6.) Tarifs - Allocations - Redevances pour l'année 2022

Revalorisation des tarifs pour l'année 2022

Médiathèque François Rabelais

Toujours sur proposition de la commission de la prospective financière, travaux, aménagement urbain, développement économique réunie le 7 décembre 2021, le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité a décidé :

- la même revalorisation pour les tarifs inhérents à la médiathèque François Rabelais relatifs aux nouveaux abonnés et aux renouvellements annuels de l'abonnement :

Tarifs en vigueur au 1 ^{er} janvier 2021		Tarifs en vigueur au 1 ^{er} janvier 2022	
Extérieur sans condition d'âge	16,50€	Extérieur sans condition d'âge	16,70€
Aulnésiens +14ans	6 €	Aulnésiens +14ans	6,10 €
Aulnésiens -14ans	gratuit	Aulnésiens -14ans	gratuit
Scolaire Aulnoy	gratuit	Scolaire Aulnoy	gratuit
Scolaire Extérieur	16,50 €	Scolaire Extérieur	16,70 €
Groupe Aulnoy	gratuit	Groupe Aulnoy	gratuit
Groupe Extérieur	16,50 €	Groupe Extérieur	16,70 €
Personnel médiathèque	gratuit	Personnel médiathèque	gratuit
Assistantes maternelles	gratuit	Assistantes maternelles	gratuit
Demandeur d'emploi	gratuit	Demandeur d'emploi	gratuit
RSA	gratuit	RSA	gratuit
3 ^{ème} forfait	gratuit	3 ^{ème} forfait	gratuit
Carte	2 €	Carte	2,05 €
Photocopie	0,15 €	Photocopie	0,15 €

- la revalorisation des tarifs de remboursement en cas de perte ou de détérioration de la carte de lecteur et de documents

Tarifs en vigueur au 1 ^{er} janvier 2020		Tarifs applicables au 1 ^{er} janvier 2022	
Albums	14,00 €	Albums	14,20 €
Romans jeunesse	9,00 €	Romans jeunesse	9,10 €
Romans adultes	26,50 €	Romans adultes	26,80 €
CD	21,50 €	CD	21,80 €
BD	15,50 €	BD	15,70 €
Documentaires	21,00 €	Documentaires	21,25 €
DVD	53,50 €	DVD	54,15 €
Carte de lecteur	2 €	Carte de lecteur	2,05 €

5.1.7.) Tarifs - Allocations - Redevances pour l'année 2022 -Revalorisation des tarifs pour l'année 2022
Cyberbase

Même proposition de la commission de la prospective financière, travaux, aménagement urbain, développement économique sur la revalorisation des tarifs cyberbase, adoptée à l'unanimité par le conseil municipal après délibération.

	Tarifs en vigueur Au 1er janvier 2021	Tarifs à partir du 1 ^{er} janvier 2022
Aulnésiens de plus de 25 ans	11,50 €	11,65 €
Etudiants et Aulnésiens de moins de 25 ans	6,00 €	6,10 €
Demandeurs d'emploi Bénéficiaires du RSA	1,50 €	1,50 €
Extérieurs	26,00 €	26,30 €

5.2.) Décision Budgétaire Modificative n°5

Rapporteur : Monsieur le Maire

L'habitation sise 5 bis place du Canada présentait un danger pour la voie publique car son chéneau menaçait de tomber.

Malgré nos relances, le propriétaire n'a pas engagé les travaux.

Devant la menace, la Ville a mandaté une société afin d'assurer une mise en sécurité dudit chéneau.

Pour cette dépense, sur proposition de Monsieur le Maire, le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité a décidé de voter la décision budgétaire modificative ci-dessous proposée par la commission de la prospective financière, travaux, aménagement urbain, développement économique réunie le 7 décembre 2021.

Investissement

DEPENSES		RECETTES	
Article (chap) - Fonction - Opération	Montant	Article (chap) - Fonction - Opération	Montant
454110 (45) - 8 -10 : Dépenses mise en péril	1 350,00 €	454210 (45) - 8 -10 : Recettes mise en péril	1 350,00 €
	1 350,00 €		1 350,00 €
TOTAL DEPENSES	1 350,00 €	TOTAL RECETTES	1 350,00 €

5.3.) Demande de subvention au titre de la DETR (Dotation d'Équipement des Territoires Ruraux) - Travaux de mise en sécurité et mise en conformité des 32 armoires d'éclairage public de la commune

Rapporteur : Monsieur le Maire

Il est nécessaire de mettre en sécurité et en conformité les 32 armoires d'éclairage public de la commune.

En conséquence, suivant l'avis favorable en date du 7 décembre 2021 de la commission de la prospective financière, travaux, aménagement urbain, développement économique,

le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité a décidé :

- de solliciter une subvention au taux de 45 % au titre de la DETR (Dotation d'Équipement des Territoires Ruraux),
- d'adopter le plan de financement ci-dessous,
- de financer le solde sur les crédits inscrits au Budget Primitif de l'exercice 2022 - Article 2315 - Installation, matériel et outillage.

Plan de financement

Travaux de voirie dans diverses rues de la commune			
DEPENSES		RECETTES	
Montant H.T. de la dépense Subventionnable	82 966,69 €	Subvention 45 % (D.E.T.R.)	37 335,01 €
Montant total H.T. du Projet :	82 966,69 €	Autofinancement :	62 225,02 €
T.V.A. 20 %	16 593,34 €		
Montant total TTC des Dépenses :	99 560,03 €	Montant total TTC des Recettes :	99 560,03 €

5.4.) Service Commun de l'Observatoire Fiscal Intercommunal - Renouvellement de la convention avec Valenciennes Métropole

Rapporteur : Madame Anne Gozé, adjointe, déléguée communautaire

Rappel :

Par délibération du 4 octobre 2018, le conseil municipal décidait de l'adhésion de la Ville au Service Commun de l'Observatoire Fiscal Intercommunal entre Valenciennes Métropole et les communes membres. Le projet de schéma de mutualisation portant un nouvel élan territorial a été adopté par Valenciennes Métropole lors de sa séance communautaire du 11 décembre 2015 puis par délibération concordante par l'ensemble des communes de l'agglomération.

Dans le cadre du Rapport d'avancement 2017 relatif à la mise en œuvre et l'évolution du schéma de mutualisation à l'échelle du territoire communautaire, adopté par délibération du Conseil Communautaire du 15 décembre 2017, Valenciennes Métropole a proposé aux 35 communes de son territoire, en les rencontrant chacune, de formaliser leur adhésion et leur soutien à la création d'un service commun de l'Observatoire Fiscal Intercommunal.

Sur la base des attentes et des besoins formulés par chacune des communes intéressées, une réflexion et un travail commun ont été engagés afin de co-construire ce service en trouvant le bon dimensionnement et les process adaptés permettant d'harmoniser les pratiques, d'organiser et de capitaliser les forces mais aussi de trouver des axes de progrès en matière de qualité et de réactivité des services rendus.

A l'issue de ces rencontres, la commune d'Aulnoy-lez-Valenciennes s'est déclarée intéressée à la création de ce service commun.

Les objectifs de ce service commun sont principalement :

- Permettre une meilleure appréhension et connaissance des données fiscales communales,
- Un accompagnement dans la mise en œuvre d'un suivi dynamique des bases,
- Faciliter les relations avec les services fiscaux.

Pour ce faire, Valenciennes Métropole a procédé en 2018 au recrutement d'un poste de Cadre A de Responsable de l'Observatoire fiscal intercommunal qui est mis à disposition à 50% de son temps de travail pour le bénéfice des communes intégrant le service commun. Valenciennes Métropole impute à la commune adhérente au service commun, une contribution forfaitaire modulable selon sa strate de population. Les modalités opérationnelles de la contribution pour chaque commune sont détaillées aux articles 2 et 5 de la convention.

Les collectivités adhérentes au service commun supportent à hauteur de 50%, le coût du poste de Cadre A de Responsable de l'Observatoire Fiscal Intercommunal. La convention cadre entre Valenciennes Métropole et la commune d'Aulnoy-lez-Valenciennes, portait sur une durée de deux ans à compter du 1^{er} janvier 2019, à l'issue de laquelle un bilan a été effectué par les services de Valenciennes Métropole et notre Directeur Général des Services, conformément aux dispositions de l'article L 5211-39 du CGCT. Ce bilan expose également des propositions d'adaptation ou d'amélioration au regard de l'évolution des besoins.

Valenciennes Métropole nous a envoyé une nouvelle convention valable cette fois jusqu'au 31 décembre 2023.

La commission de la prospective financière, travaux, aménagement urbain, développement économique réunie le 7 décembre 2021 a proposé d'autoriser Monsieur le Maire à signer cette convention renouvelée.

Aussi, le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité a décidé de suivre l'avis de la commission de la prospective financière, travaux, aménagement urbain, développement économique, en décidant le renouvellement de l'adhésion de la commune à l'Observatoire Fiscal Intercommunal et en autorisant Monsieur le Maire à signer la nouvelle convention.

Monsieur le Maire a souligné que cette délibération prouvait que les relations entre Valenciennes Métropole et ses communes adhérentes ne se bornaient pas aux demandes et attributions de subventions.

Cette adhésion prouve une nouvelle fois tout l'intérêt de la mutualisation qui permet de réaliser ce que les communes ne pourraient faire seules.

5.5.) Convention de prestation de service mutualisé de conseil en énergie entre Valenciennes Métropole et la commune d'AULNOY LEZ VALENCIENNES

Rapporteur : Madame Anne Gozé

Dans le cadre du plan climat et de son schéma de mutualisation, Valenciennes Métropole a proposé aux communes du territoire de mutualiser un poste de Conseiller en énergie afin d'aider les communes, n'ayant pas les ressources internes suffisantes, à mettre en place une politique énergétique maîtrisée et à agir concrètement sur leur patrimoine pour réaliser des économies.

Un recensement d'intérêts a été lancé auprès des communes début 2019. Suite à ce recensement, 13 d'entre elles ont adhéré à ce service à partir de Juin 2019 et ce pour une durée de 3 ans.

Depuis le lancement de ce service, les enjeux environnementaux et les objectifs énergétiques n'ont cessé de s'accroître.

Au niveau du territoire, Valenciennes Métropole a élaboré et validé sa stratégie territoriale du Plan Climat Air Energie Territorial 2020-2026, comprenant notamment pour l'ensemble des acteurs les objectifs suivants :

- réduire de 54% les consommations d'énergie en 2050 par rapport à 2016 ;
- avoir une production d'énergies renouvelables et de récupération couvrant 41 % de la consommation énergétique finale du territoire à l'horizon 2050 (production estimée à 6 % en 2016) ;
- développer les réseaux de chaleur ;
- adapter le territoire, ses habitants et leurs activités aux conséquences du changement climatique, en se préoccupant notamment de la dégradation du confort thermique dans le bâti.

De même, au niveau national, le décret tertiaire a fixé d'importants objectifs de baisse des consommations énergétiques pour les bâtiments/ensembles de bâtiments à usage tertiaire de plus de 1 000 m² (baisse de : 40 % en 2030, 50 % en 2040, 60 % en 2050 ; par rapport à 2010).

Les besoins d'accompagnement sur ces sujets prenant de plus en plus d'importance, Valenciennes Métropole a lancé un nouveau recensement pour connaître l'intérêt des communes, encore non adhérentes, à vouloir rejoindre le service de conseil en énergie partagé.

Suite à ce recensement, 9 communes ont donné leur accord de principe pour rejoindre le service, dont notre Commune.

Valenciennes Métropole propose d'intégrer les communes, ayant répondu positivement au recensement, dans le dispositif de conseil en énergie partagé.

Modalités de la coopération pour les communes intéressées

Ainsi, la mutualisation institutionnelle entre l'EPCI et les communes membres ayant donné leur accord de principe, prendra la forme d'une prestation de services fournie par le service Patrimoine et Energie de la Direction Aménagement et Patrimoine de Valenciennes Métropole :

- via une convention de prestation de service jointe en annexe,
- sur la base d'une contribution annuelle de la commune fixée à 0,65€ par habitant (en considérant la population légale communale de l'année n-3 publiée par l'INSEE au 1^{er} janvier de l'année n pour la contribution relative à l'année n),

Actuellement, un second conseiller est en cours de recrutement car le périmètre des villes intéressées par l'adhésion s'est agrandi. En cas d'adhésion de la Ville nous ne commencerons à payer que lorsqu'il ou elle sera recruté(e).

- pour une durée déterminée de 3 ans, qui permettra à la collectivité de mettre en place une véritable stratégie opérationnelle de maîtrise de ses consommations et de recours aux énergies renouvelables.

Les communes seront facturées annuellement au terme échu, au prorata temporis de leur date d'entrée dans le dispositif.

Cette prestation sera assurée par un conseiller/ une conseillère en énergie recruté(e) par Valenciennes Métropole et dépendant de la seule autorité de l'exécutif de la collectivité prestataire. L'organisation des missions se fera en lien avec les communes concernées.

Missions de la prestation de service

Le conseiller / la conseillère en énergie apportera un accompagnement technique personnalisé aux communes bénéficiaires.

Pour ces collectivités, le rôle du conseiller / de la conseillère en énergie sera de :

- réaliser un état des lieux énergétique et patrimonial, sur la base notamment du bilan énergétique du patrimoine réalisé en 2009/2010,
- sur la base de l'état des lieux, établir un plan d'actions pluriannuel contribuant à l'atteinte des objectifs nationaux, en ciblant les bâtiments à rénover prioritairement,
- les accompagner pour leurs projets de rénovation globale du patrimoine prioritaire et de développement des énergies renouvelables (sans se substituer aux bureaux d'études),
- les accompagner pour la mise en place des mesures ne nécessitant pas ou peu de dépenses,
- les aider à rechercher des financements et à monter les dossiers,
- suivre et analyser leurs consommations d'énergie,
- animer des actions de sensibilisation et de communication mutualisées à destination des usagers des bâtiments.

Sur ces bases, le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité a décidé :

- d'approuver la convention de prestation de service régissant les modalités de la coopération et les missions du conseiller / de la conseillère en énergie mutualisé(e) entre Valenciennes Métropole et notre Commune.
- d'autoriser Monsieur le Maire ou son représentant à signer la convention de prestation de service jointe et toutes les pièces nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Les crédits nécessaires seront inscrits aux différents Budgets Primitifs - Article 62876 : remboursement des frais au GFP de rattachement.

5.6.) Adhésion directe à l'association RVVN (réseaux villes et villages numériques) - Renouvellement pour 2022

Rapporteur : Madame Anne Gozé

Par délibération du 16 décembre 2020, le conseil municipal a décidé de l'adhésion directe à l'association RVVN (réseaux villes et villages numériques) pour l'hébergement et la maintenance du site internet de la Ville.

En effet, Valenciennes Métropole avait décidé en novembre 2020 de ne pas renouveler l'adhésion de l'agglomération qui impliquait de fait l'adhésion de toutes les communes membres.

Elle expliquait cette décision par le fait qu'au fil des années, le nombre de prestations proposées par l'association avaient baissé et qu'elles ne concernaient plus que les sites internet et la gestion des mails. Le montant versé (47 000 €) n'était plus adapté à la prestation fournie. En 2021, la commune a donc dû supporter le coût de l'adhésion fixé à 1.000 €. Pour 2022, ce coût s'élève à 1.484 €.

Cette revalorisation est expliquée par l'association par le départ de Valenciennes Métropole et l'augmentation conséquente du nombre de communes indépendantes. Cela l'a obligé à revoir ces formules de calcul pour y intégrer un facteur de solidarité financière. En effet, la cotisation de 1.000 € était forfaitaire tandis que les cotisations 2022 décidées par l'Assemblée Générale du 2 juin 2021 de l'association sont basées sur le nombre d'habitants. Un comparatif avec d'autres sociétés similaires a été effectué par les services municipaux et à prestations égales (développement, mise en conformité règlementaire, services divers,...), l'association RVVN reste la moins-disante.

La commission de la prospective financière, travaux, aménagement urbain, développement économique lors de sa réunion du 7 décembre 2021 a émis un avis favorable pour d'adhésion de la Ville à l'association RVVN pour 2022.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité, a décidé de suivre l'avis favorable de la commission.

Les crédits seront repris au Budget Primitif de l'exercice 2021 - Article 6281 - Concours divers (cotisations).

5.7.) Prise en charge financière de l'incinération des déchets papier - Renouvellement de la convention avec Ecovalor

Rapporteur : Madame Anne Gozé

Depuis 2005, afin de permettre une organisation optimale du service Archives, la Ville a signé une convention avec le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord pour la mise à disposition d'un archiviste itinérant.

Parmi ses missions figure l'élimination. L'élimination d'archives est une procédure règlementaire qui repose sur une sélection précise des documents à éliminer et sur autorisation de destruction par les Archives Départementales du Nord.

Cette élimination peut se faire par différents procédés dont l'incinération, méthode retenue par la Ville et effectuée depuis 2005 auprès de l'usine d'incinération de Saint-Saulve gérée par le Syndicat Ecovalor.

Ces frais d'incinération étaient jusqu'au 30 juin 2021 pris en charge par la Communauté d'Agglomération de Valenciennes Métropole.

Or en début d'année, la Chambre Régionale des comptes, suite à enquête, a informé les services de Valenciennes Métropole que la prise en charge financière de l'incinération des déchets apportés par les communes, dès lors qu'ils sont collectés par les services municipaux ne relève pas de la compétence de Valenciennes Métropole.

Pour information, le surcoût engendré pour la Communauté d'Agglomération de Valenciennes Métropole s'est élevé en 2020 à 90 000 € pour des apports provenant de 16 communes et deux associations (Ageval et AFP).

Aussi depuis le 1^{er} juillet 2021, le coût d'incinération des archives communales est désormais pris en charge par la Ville, et les modalités de versement encadrées par une convention adoptée par le conseil municipal lors de réunion du 30 juin 2021.

Cette convention arrive à terme au 31 décembre 2021.

Il est donc souhaitable de la renouveler pour 2022.

La commission de la prospective financière, travaux, aménagement urbain, développement économique lors de sa réunion du 7 décembre 2021 a étudié la nouvelle convention ainsi que les tarifs inhérents 97,50 € H.T./tonne soit 117 € TTC (TGAP de 11 € H.T./tonne et taxes communales de 1,50 € H.T.incluses) contre 107,40 € TTC la tonne pour 2021 et a émis un avis favorable.

En conséquence, le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité, a décidé d'autoriser Monsieur le Maire à signer la convention susvisée valable pour 2022. Pour information, la Ville a éliminé 1,2 tonne de papier archives en 2021 (avant le 1^{er} juillet 2021).

Les crédits seront inscrits au Budget Primitif de l'exercice 2022 - Article 6042 - Prestations de service - Concours divers.

5.8.) Convention avec C2Ri pour le recyclage papier - Année 2022

Rapporteur : Madame Anne Gozé

La convention avec l'association Le Maillon C2Ri basée à Anzin arrive à terme au 31 décembre 2021

Cette convention a pour objet la collecte, le tri et l'envoi en filière de recyclage du papier généré par les services administratifs de la commune.

Madame Anne Gozé a rappelé que cette association possède une vocation sociale qui a pour objectifs :

- la création d'emplois à durée indéterminée,
- une nouvelle vision de la problématique déchets en identifiant le réemploi comme filière à part entière
- le respect d'une logique de développement local et durable
- l'aide aux personnes en difficulté (demandeurs d'emploi, personnes handicapées).

Le coût s'élèvera à 86 € par enlèvement pour 2022 contre 83 € en 2021. Elle a précisé qu'une seule collecte a été effectuée au cours de l'année 2021. Sur avis favorable en date du 7 décembre 2021 de la commission de la prospective financière, travaux, aménagement urbain, développement économique, le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité, a décidé d'autoriser Monsieur le Maire à signer la convention renouvelée avec l'association « le Maillon C2Ri » au coût susvisé.

Les crédits seront repris au Budget Primitif de l'exercice 2022 – Article 6042 : Prestations de service – Fonction 0 : services généraux des Administrations.

5.9.) Convention avec la ville d'Haveluy pour la location de la maison forestière d'Hachette

Rapporteur : monsieur Julien Dusart, adjoint à l'enfance, jeunesse, sport et vie scolaire

La ville d'Haveluy a sollicité la commune pour la mise à disposition de la maison forestière d'Hachette pour y mener des activités de son accueil de loisirs pour 48 enfants de 6 à 14 ans et 5 adultes.

Cette mise à disposition se ferait à raison de 3 jours et 2 nuits dans la semaine du 18 au 22 juillet 2022. A cette période, les infrastructures installées pour notre centre "Anim'Été" sont en place et la demande de la ville d'Haveluy est compatible avec le bon déroulement de nos activités de loisirs. Elle s'inscrit en outre dans une démarche de mutualisation d'équipements publics. La commission de l'enfance, jeunesse, sport et vie scolaire lors de sa réunion du 6 décembre 2021 a émis un avis favorable à cette mise à disposition.

La commission de la prospective financière, travaux, aménagement urbain, développement économique lors de sa réunion du 7 décembre 2021 a proposé le coût de 1.650 € pour cette mise à disposition.

Ce tarif prend en compte :

- les frais de repas
- les nuitées
- les frais de fonctionnement : eau, gaz, électricité,...

Intervention de Monsieur le Maire

Ce dernier a réitéré son attachement à cette maison d'Hachette et a souligné sa situation exceptionnelle au cœur de la forêt de Mormal. Il a rappelé l'alternative qui s'offrait à lui il y a quelques années :

- revaloriser le cadre grâce à d'importants et onéreux travaux de réhabilitation
- mettre en vente la maison.

Il a rapidement écarté la deuxième solution par choix de continuer à en faire profiter les enfants de nos différents accueils de loisirs. En effet, Aulnoy est la seule ville du Valenciennois à bénéficier d'un endroit exceptionnel comme celui là, prompt aux loisirs et à la détente des enfants.

Cela se confirme par les sollicitations de location de la structure des villes avoisinantes.

Il a ajouté qu'en raison de la lourde charge financière, les travaux susvisés n'ont pas été faits , cependant le site offre quand même des conditions d'accueil optimales dignes d'un camping 3*.

Avant que le point ne soit voté, Monsieur Mathias Sabos, conseiller municipal est sorti de la salle et n'a pas pris part au vote.

A l'issue, le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité, (une non participation au vote : monsieur Mathias Sabos) a décidé :

- d'émettre un avis favorable à la location de la structure à la ville d'Haveluy au coût susvisé
- d'autoriser Monsieur le Maire à signer la convention régissant les modalités de la location.

A l'issue du vote, monsieur Mathias Sabos est revenu dans la salle.

5.10.) Club de Gym Marly-Aulnoy - Formation d'un cadre sportif - Demande de subvention exceptionnelle

Rapporteur : monsieur Julien Dusart

La commission de la politique enfance, jeunesse, sport et vie scolaire, lors de sa réunion du 6 décembre 2021 a examiné une demande de formation pour un cadre sportif du club de Gym Marly-Aulnoy : monsieur Loïc Laboux.

Il s'agit d'une formation "sport-santé" afin de proposer des activités aux personnes atteintes de pathologies diverses.

Le coût s'élève à 670 €, ainsi décliné :

- Formation :	300,00 €
- Frais de déplacement :	200,00 €
- Hôtel :	50,00 €
- Repas : 8 repas x 15 €	120,00 €

La commission a rappelé les critères adoptés lors des mandats précédents, relatifs au calcul pour l'octroi d'une aide aux cadres sportifs.

L'aide est plafonnée à 200,00 € par an et par club.

S'agissant d'un animateur du club :

- prise en charge à raison de 50 % (plafonnée à 200 €)

S'agissant d'un animateur du club par ailleurs également animateur au sein d'une école de sport municipale :

- prise en charge à raison de 80 % (plafonnée à 200 €)

Les membres de la commission ont donc proposé de reconduire ces critères.

Considérant lesdits critères et la demande concernée, les membres de la commission de la prospective financière, travaux, aménagement urbain, développement économique, lors de leur réunion du 7 décembre 2021, ont donc proposé d'allouer 200 euros au club de gym Marly-Aulnoy..

En conséquence, conformément aux avis des deux commissions citées plus haut, le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité, a décidé :

- de retenir pour le calcul des subventions exceptionnelles au titre de la formation des cadres sportifs, les critères expliqués ci-dessus :
- d'allouer la somme de 200,00 € au titre d'une subvention exceptionnelle pour la demande susvisée.

Les crédits seront repris au Budget Primitif de l'exercice 2021 - Article 6574 - subventions.

5.11.) Remboursement des frais de chauffage et d'eau de la salle des sports Emile Vaillant - Convention avec le collège madame d'Epinay

Rapporteur : monsieur Julien Dusart

La convention de facturation des consommations d'eau et de gaz de la salle Emile Vaillant arrive à terme le **31 janvier 2022**.

Cette convention a pour objet d'arrêter les modalités de remboursement au collège des frais de consommation en eau et gaz de la salle Emile Vaillant.

En effet, la salle de sport dispose d'un compteur d'eau et d'une chaufferie en commun avec le collège. A ce titre ce dernier assure le paiement des factures de chauffage et d'eau afférentes à la salle de sport Emile Vaillant et la commune doit reverser au collège l'équivalent des consommations.

En conséquence, après avis favorable en date du 7 décembre 2021 de la commission de la prospective financière, travaux, aménagement urbain et développement économique, le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité, a décidé d'autoriser Monsieur le Maire à signer ladite convention renouvelée et valable jusqu'au 31 janvier 2025.

Cette dernière sera étudiée au Conseil d'Administration du collège en janvier 2022.

6.1.) Personnel Communal-Délibération mettant en place un règlement de Pénibilité.

6.2.) Personnel Communal - Délibération-adoption du règlement commun de la Commune et du CCAS concernant les cycles de travail

Rapporteur : Monsieur le Maire

Monsieur le Maire a tenu à rappeler les points essentiels suivants

Ce dossier a fait l'objet d'études durant 3 conseils municipaux. Néanmoins, les services travaillent sur ce projet depuis plus de 18 mois.

L'objectif de la délibération-cadre votée le 30 septembre dernier était de rappeler les grands principes de l'organisation des cycles de travail au sein des services de la Commune d'Aulnoy-lez-Valenciennes, dans le respect des délibérations du Conseil Municipal en date du 29 novembre 2001 et du 28 mars 2002 relatives au temps de travail.

En voici les 2 grandes règles au sein de la collectivité :

- Les agents des services administratifs sont actuellement soumis à un cycle de travail hebdomadaire de 35 heures ; et donc, ne bénéficient pas de jours de réduction de temps de travail (ARTT).

- Dans les autres services (techniques notamment), y compris la Direction Générale des Services, il y a une application d'un horaire hebdomadaire de 38h avec 18 jours de RTT.

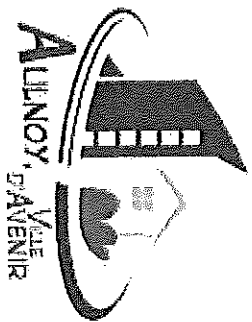
La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit d'harmoniser à 1607 heures pour l'ensemble des agents de la fonction publique territoriale, en supprimant, entre autres, des régimes dérogatoires à la durée légale du travail (ce que nous appelons ici les congés exceptionnels).

La collectivité a souhaité qu'une démarche de concertation soit mise en œuvre, conformément aux engagements pris lors du Comité Technique du 22 septembre 2021.

Des instances de pilotage ont été mises en place : **un comité d'orientation** piloté par Monsieur le Maire, **un comité de pilotage**, constitué par des représentants du personnel (CT/CHSCT), et **une équipe projet pluridisciplinaire**, sous la responsabilité du Directeur Général des Services.

Ces nombreuses heures de concertation ont abouti à un accord sur les cycles de travail, approuvé en Comité Technique le 8 décembre 2021.

A ce moment, Monsieur le Maire a donné la parole à monsieur Kamel Boutouil, Directeur Général des Services et à monsieur Quentin le Demazel, responsable du pôle gestion du personnel qui ont exposé à l'aide d'une présentation vidéo, le contenu de cet accord en rappelant que la durée légale du travail est bien établie à 1607 heures annuelles, comme l'exige la loi.



Présentation des 1607 heures

Réunion du Conseil municipal du 15 décembre 2021

Cadre réglementaire



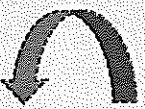
L'article 47 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit la suppression des régimes dérogatoires à la durée légale du travail.

Ainsi, la durée du temps de travail doit être harmonisée à 1607 heures pour l'ensemble des agents de la fonction publique territoriale.

Enjeux de la réforme



➔ **un enjeu réglementaire** sur l'obligation pour, la Ville et le C.C.A.S., de respecter la durée annuelle légale de 1607 heures, à laquelle la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ne permet plus de dérogation, tout en permettant aux agents de conserver un nombre de **repos équivalent**.



➔ **il s'agit de la fin des congés extra-légaux (congés exceptionnels)**

➔ **un enjeu de maintien et de qualité du service public** en adaptant l'organisation du temps de travail aux attentes des agents et des usagers, dans un souci collectif d'efficacité de l'action publique et du service public

Enjeux de la réforme



→ un véritable enjeu de management

→ un enjeu de garantie de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Sa mise en pratique au quotidien constitue, en effet, un des facteurs garantissant pour l'ensemble des agents qualité de vie au travail, motivation et efficacité.

Objectifs de la réforme pour la collectivité



Ainsi, la démarche d'élaboration de ce travail sur les 1607h a poursuivi 2 objectifs stratégiques :

- **harmoniser et formaliser** les pratiques et procédures en matière d'organisation et de gestion des cycles de travail afin de permettre l'équité de traitement entre les agents,
- **donner un cadre et des règles générales communes** dans le but d'améliorer les conditions de vie au travail afin de maintenir l'engagement et la motivation des agents au quotidien.

Méthodologie



Dès 2020, le Directeur Général des Services et le Responsable du Pôle Gestion du Personnel, se sont rendus à une **réunion d'information organisée par le Centre de Gestion du Nord**, présentant le cadre de la loi de transformation de la Fonction Publique et ont participé à des ateliers d'échanges de pratique.

En janvier 2021, un **comité de pilotage** a été créé entre la Direction Générale des Services et le Pôle représentant de la collectivité.

En mars 2021, a démarré la **mise à jour du Document Unique (DUERP)**, en collaboration avec Monsieur Ahmed RAHEM, Adjoint au Maire, Madame Caroline CROY, Directrice des Services Techniques municipaux. Sa version aboutie fut rendue le 15 mai 2021 et une copie du document a été fournie au Comité de Pilotage. Le DUERP a été alors présenté le 20 octobre 2021 et approuvé en Comité Technique le 10 novembre 2021.

Par ailleurs, la collectivité a souhaité qu'une **démarche participative** soit mise en œuvre, conformément aux engagements pris lors du Comité Technique du 22 septembre 2021.

Méthodologie



Des instances de pilotage ont été mises en place :

- **un comité d'orientation** constitué de Monsieur le Maire, de la Direction Générale et de la Direction des Ressources Humaines (D.R.H.).
- **un COPIL**, constitué par des représentants du personnel (CT/CHSCT)
- **une équipe projet pluridisciplinaire**, sous la responsabilité du Directeur Général des Services, composée du pilote du projet (Responsable du Pôle Gestion du personnel) et des différents Responsables de Pôles.
- Des temps d'échanges globaux et particuliers ont été réservés aux Responsables de Pôles et leurs agents

Soit plusieurs dizaines d'heures de concertation.

Propositions envisagées



Donc : 2 voies possibles – avec des contreparties

- Passage aux 36 heures avec ARTT
- Maintien des 35h ou 38h avec ARTT

↳ Cela a pour conséquence d'intégrer des sujétions liées à la pénibilité

↳ Cela a aussi pour conséquence de passer d'un régime (actuel) de congés à un autre régime celui des ARTT (moins souple)

Solution proposée



Proposition de Monsieur le Maire

Formulée lors du Comité Technique du 8 décembre

- Maintien des 35h ou 38h (pour les temps complets)
- Avec intégration des sujétions liées à la pénibilité

Solution proposée



La commune va donc établir la notion de pénibilité
et le droit à RTT s'y réfèrent

Les 1607 heures seront réduites en tenant compte de sujétions particulières imposant des rythmes et des conditions de travail pénibles

Méthode



Comment ?

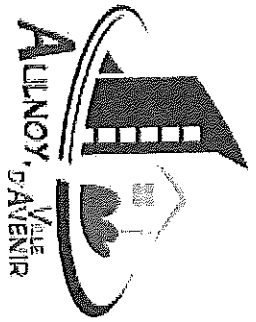
D'abord, en s'appuyant sur le DUFERP
(Document Unique) qui fait apparaître plusieurs
risques professionnels et établit déjà des
pénibilités pour les postes étudiés (et notamment
des facteurs de pénibilité figurant au décret du 30
mars 2011)

Méthode



Comment ?

**Ensuite, en mettant en place un règlement
des pénibilités**
Il s'agit de pénibilités communes, ce qui crée
l'originalité du projet



Règlement de pénibilité



Principes généraux

Ce document unique fait apparaître plusieurs facteurs de risques professionnels et établit des pénibilités pour les postes étudiés, notamment des facteurs de pénibilités figurant au décret 2011-354 du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels.

Ces facteurs reconnus par décret sont illustrés par un (p) dans la liste suivante, détaillant les facteurs de risques par filière ainsi que le nombre d'agents concernés dans chaque filière.

Administratif



▪ Secteur administratif – 33 agents et cadres

Postures pénibles (P)

- ⊙ Fauteuil de bureau non adapté, Peu d'alternance des postures, Sollicitation des cervicales, Station assise prolongée.

Travail sur écran

- ⊙ Posture statique prolongée, Gestes répétitifs, Contrainte visuelle, Travail sur écran trop petit, Travail sur logiciels non ergonomiques, Résolution de l'écran non adaptée, Eclairage insuffisant, Fatigue visuelle,

Contraintes organisationnelles

- ⊙ Cadence charge de travail, Adaptation aux nouveaux outils, Travail en équipe.

Charge mentale

- ⊙ Interruption de tâches, Variabilité des tâches et des journées, Gestion des délais.

Sollicitations physiques -

- ⊙ Sollicitation des poignets et mains, Port de charge (papier, archives...), Chute de plain-pied, Déplacements, Heurts.

Agressions (verbales ou physiques)

- ⊙ Contact avec un public pouvant être en difficultés linguistiques, sociales...

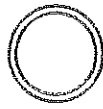
Contraintes environnementales

- ⊙ Bruit, Lumière, Température.

Circulation

- ⊙ Déplacements fréquents, Vibrations du véhicule (P), Accidents de la route.

Technique



▪ Secteur technique -55 agents et cadre

Postures pénibles (P)

- ⊙ Travail avec les bras au-dessus du plan des épaules, Travail en position accroupie ou à genoux (branchements, réparations...), Travail avec le dos courbé, Postures courbées, Travail à genoux, Travail en torsion

Risque chimique (P)

- ⊙ Exposition à des produits dangereux, Manipulation de chlore, Utilisation de produits d'entretien (désinfectant, détachant, détergent...), Exposition aux poussières, Manipulation des Déchets Ménagers Spéciaux,

Manutentions manuelles de charges (P)

- ⊙ Chariot de ménage, Poubelles, Containers, Bidons de produits ménagers, Port des containers, Port des caissettes, Manutention de mobiliers, Port de charges lourdes.

Bruit (P)

- ⊙ Bruit des véhicules, des machines et des outils, Travail à proximité des enfants (service).

Agressions (verbales ou physiques)

- ⊙ Accueil et relations aux usagers, Gestion des attentes.

Ambiances climatiques

- ⊙ Travail par fortes chaleurs, Travail dans le froid, Travail en milieu humide.

Circulation

- ⊙ Accidents liés à la conduite d'engins/véhicules, Collisions avec un véhicule en circulation, Déplacements fréquents, Vibrations du véhicule (P).

Culture



▪ Secteur culturel – 7 agents et cadre

Postures pénibles (P)

- ⊙ Posture penchée en avant pour accéder aux rayonnages bas, Bras au- dessus du plan des épaules pour accéder aux rayonnages hauts, Station debout prolongée (piétinement).

Manutentions manuelles de charges (P)

- ⊙ Manutention des boîtes à archives, Manutention des piles de documents.

Travail sur écran

- ⊙ Posture statique prolongée, Gestes répétitifs, Contrainte visuelle.

Risque biologique

- ⊙ Poussière des documents, Mauvaise ventilation du local, Humidité du local.

Agressions (verbales ou physiques)

- ⊙ Contact avec un public pouvant être en difficultés linguistiques, sociales..., Résolution de conflits (ouvrage dégradé...).

Sécurité



▪ Secteur Sécurité -6 agents et cadre

Postures pénibles (P)

- ⊙ Posture statique (surveillance),

Agressions (verbales ou physiques)

- ⊙ Accueil et relations aux usagers, Gestion des attentes, contact avec du public en difficulté, gestion de situation de conflits, de violence ou d'urgences

Horaires atypiques

- ⊙ Rythme variable (événements culturels, festifs, sportifs), horaires parfois irréguliers

Ambiances climatiques

- ⊙ Travail par fortes chaleurs, Travail dans le froid, Travail en milieu humide.

Circulation

- ⊙ Accidents liés à la conduite de véhicules, Collisions avec un véhicule en circulation, Déplacements fréquents, Vibrations du véhicule (P).

Contraintes environnementales

- ⊙ Bruit, Lumière, Température.

ATSEM



■ Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant / ATSEM

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :



Faible



Moyen



Important

1 Utilisation de produits chimiques (P)

- Utilisation produits d'entretien (désinfectant, détachant, détergent...)
- Exposition aux poussières

IMPORTANT

3

3 Postures pénibles (P)

- Posture penchée en avant (se mettre à hauteur des enfants)
- Position accroupie ou en assise basse (activités manuelles, sportives et artistiques avec les enfants)
- Posture statique (surveillance)

MOYEN

FAIBLE

Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant / ATSEM

2

3

2 Bruit (P)

- Cour de récréation
- Temps de repas
- Activités pédagogiques

3

3 Manutentions manuelles de charges (P)

- Matériels pour les activités
- Mobilier à déplacer
- Enfants (principalement en maternelle)

Le décret n° 2011-954 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

ASVP

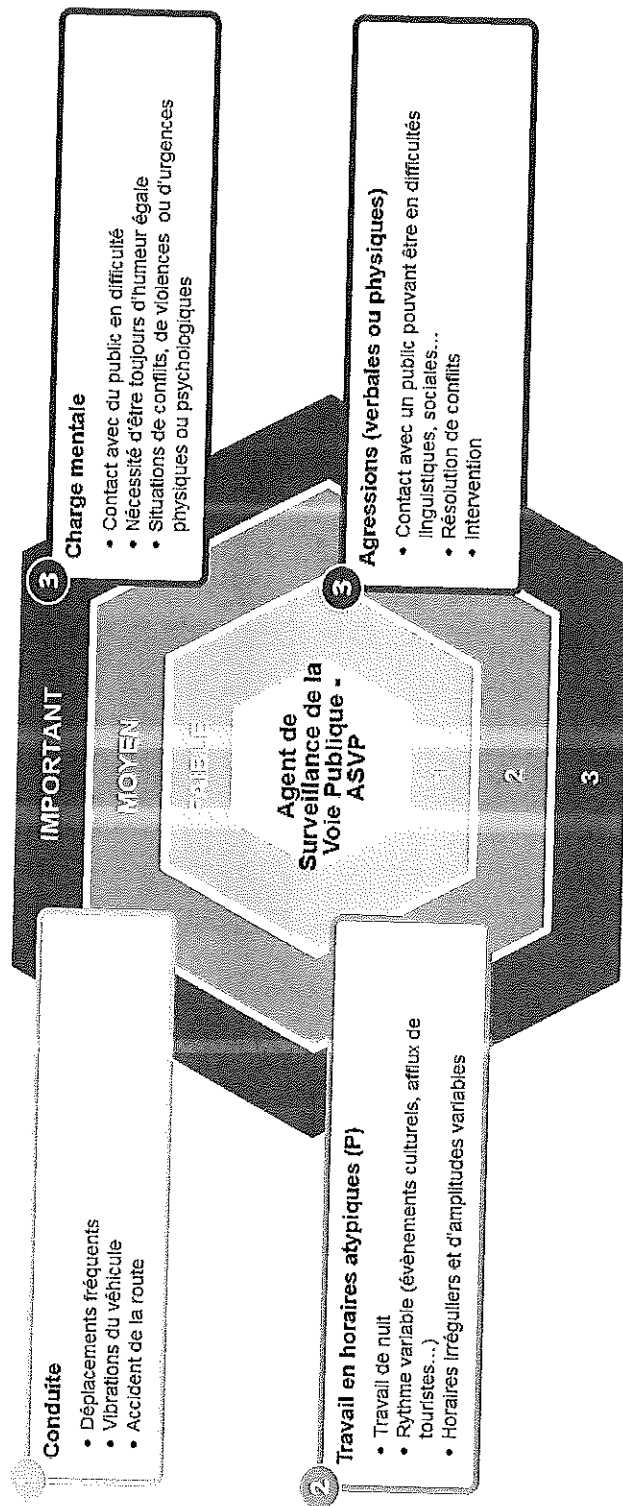


■ Agent de Surveillance de la Voie Publique - ASVP

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- ① Faible
- ② Moyen
- ③ Important



Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

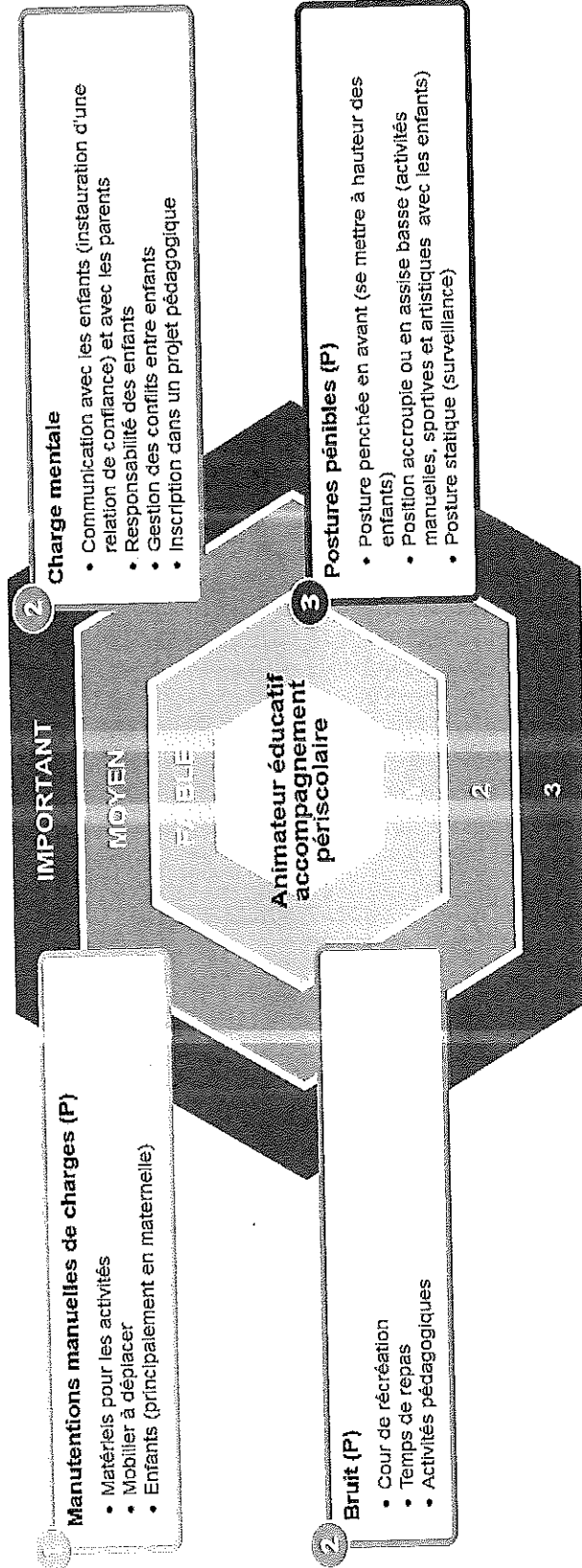
ANIMATEUR PERISCOLAIRE

■ Animateur éducatif accompagnement périscolaire

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- Faible
- Moyen
- Important



Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

JARDINIER

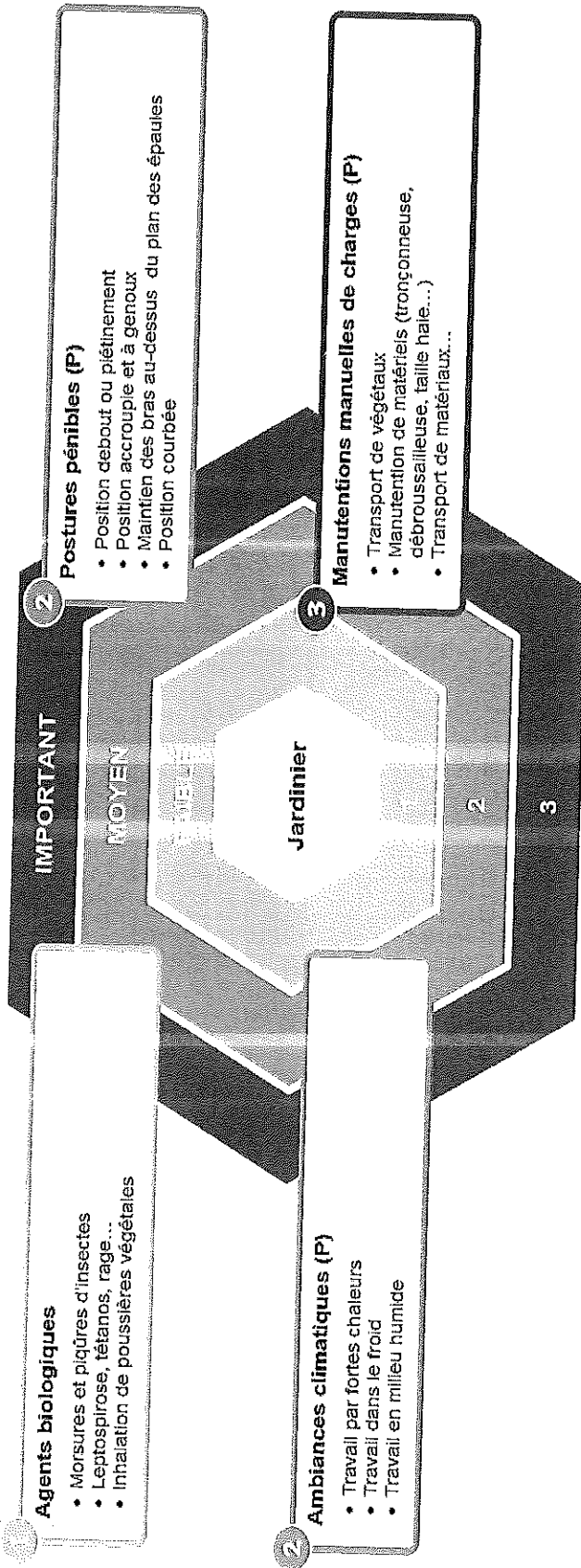


Jardinier

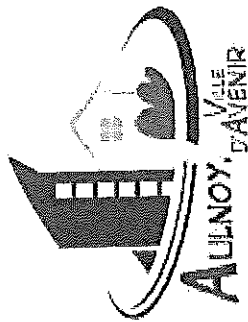
Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- Faible
- Moyen
- Important



Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).



○

Nouveau règlement des cycles de travail des agents

Droits ouverts à RTT



Afin de considérer ces risques, dont la cartographie détaillée par fonction figure en annexe de la présente délibération, Monsieur le Maire propose d'adopter les dispositions suivantes :

Temps de travail	Temps hebdomadaire de sujétion particulière reconnu au titre de la pénibilité commune et propre à tous les métiers des agents des administrations territoriales	Droits ouverts à RTT en Heures et jours	56h/8jours
Agent à 35h			1h05
Agent à 38h			1h10

Intégration de sujétions d'ancienneté



Ancienneté	Temps hebdomadaire de sujétion particulière reconnu au titre de la pénibilité liée à l'âge	Droits ouverts en jours
A partir de 10 ans	8 minutes	1 jour
15 ans	12 minutes	1.5 jours
20 ans	16 minutes	2 jours
25 ans	20 minutes	2.5 jours
30 ans	24 minutes	3 jours
35 ans	28 minutes	3.5 jours

Exemples concrets



Agent à 35 heures avec 11 ans d'ancienneté

Congés + RTT	Calcul des droits à congés et RTT
Congés annuels	25 jours (5 semaines)
Sujétions de pénibilité	Jours d'ARTT 8 jours d'ARTT
Sujétions liées à l'ancienneté	+ 1 jour d'ARTT
Journée de solidarité	- 1 jour
Total	25 jours de congés + 8 jours d'ARTT

Exemples concrets



Agent à 38 heures sans ancienneté

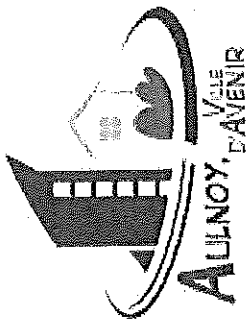
Congés + RTT	Calcul des droits à congés et RTT
Congés annuels	25 jours (5 semaines)
Sujétions de pénibilité	Jours d'ARTT
Sujétions liées à l'ancienneté	18 jours d'ARTT + 0 jour d'ARTT
Journée de solidarité	- 1 jour
Total	25 jours de congés + 17 jours d'ARTT

Exemples concrets



Agent à 30 heures avec 5 ans d'ancienneté.

Congés + RTT	Calcul des droits à congés et RTT
Congés annuels	21,25 jours (5 semaines)
Jours d'ARTT	
Sujétions de pénibilité	7 jours de RTT (6,86 jours proratisés)
Sujétions liées à l'ancienneté	+ 0 jour de RTT
Journée de solidarité	- 1 jour
Total	21,25 jours de congés + 6 jours de RTT

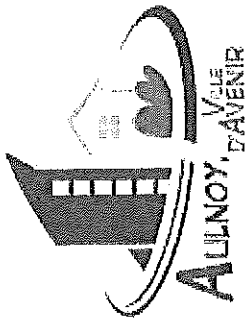


2 Délibérations soumises au vote

2 délibérations soumis au vote



- Le règlement de pénibilité
qui fera référence à la mise à jour de notre Document Unique
- Le règlement commun concernant les cycles de travail
à intégrer au Règlement Intérieur



Merci de votre attention !

A l'issue de cette présentation vidéo, Monsieur le Maire a repris la parole.

Il a remercié de cette présentation explicative et du travail effectué monsieur Kamel Boutouil et ses collaborateurs et a ensuite rappelé que ces délibérations représentaient des mois de travail, des mois d'échanges avec le Centre de Gestion, les services de l'Etat, les services juridiques, les autres communes...pour lesquelles la Ville était parfois un modèle d'ailleurs.

Des mois de concertation, d'explication, de comités techniques / CHSCT(4 en 4 mois, sur cette fin d'année 2021, du jamais vu à Aulnoy).

Il a évoqué Marseille, Concarneau (dans le Finistère) où ont eu lieu des mouvements de grève des personnels. Pas à Aulnoy ! Dans notre Ville, nous parvenons à nouer un dialogue social de qualité avec les agents.

La proposition qui est soumise au vote ce soir n'est pas sortie d'un chapeau, de manière magique. Elle est presque unique dans le valenciennois.

Elle est singulière, comme cela a pu se faire sur Paris, Beauvais, Clermont-Ferrand ou Cherbourg car elle intègre des sujétions communes à l'ensemble des agents, liés à des facteurs de risques professionnels et établit des pénibilités pour chaque poste.

Monsieur le Maire a ajouté que ces délibérations ont été conçues dans le strict respect de notre sens du service public.

Intervention de madame Habiba Bennoui

Cette dernière a souhaité savoir si un logiciel serait utilisé pour la gestion des congés.

Réponse collégiale de Monsieur le Maire et de monsieur Kamel Boutouil, directeur général des services.

Au sein des effectifs du personnel communal certains agents n'utilisent pas régulièrement l'outil informatique voire en sont éloignés. Le souhait n'est pas de les déstabiliser.

Une réflexion est engagée pour parvenir à assurer la gestion des congés par tous, tout en respectant la protection des données.

Intervention de madame Christine Vitoux

Elle a souhaité savoir si désormais les agents poseraient leurs congés en 1/2 journées ou en heures.

Réponse monsieur Kamel Boutoul :

Sur le carnet de congés les jours seront posés en 1/2 journées minimum et en heures sur les feuilles de récupération, qui seront maintenues.

Les deux systèmes coexisteront.

Intervention de monsieur Ihsen Alouani

Il a remercié Monsieur le Maire ainsi que les services.

Il a dénoncé la réaction des différents gouvernements dans leurs attaques des services publics et a argué que la solution n'était pas moins de services publics mais davantage de services publics avec davantage de qualité.

Il a ajouté que le gouvernement n'avait pas tiré de conclusions des crises, alors même que les services publics étaient davantage sollicités pendant ces périodes.

Intervention de monsieur le Maire

Même s'il a observé que certains ajustements s'imposaient, Monsieur le Maire a dénoncé cette pression sur les fonctionnaires.

Il a ajouté que notamment les fonctionnaires hospitaliers, les policiers avaient une lourde charge de travail.

Il a cité les fonctionnaires municipaux Aulnésiens qui pour certains s'investissent énormément.

Intervention de monsieur Julien Dusart

Ce dernier a de nouveau insisté sur le travail qu'a représenté ce dispositif : 18 mois et 4 réunions du Comité Technique Paritaire auxquelles ont participé madame Anne Gozé et monsieur Ahmed Rahem.

6.1.Délibération mettant en place un règlement de pénibilité

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

Vu la loi 84-53 du 26 janvier 1984, notamment son article 7-1 établissant que les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail des agents des collectivités territoriales et des établissements publics mentionnés au premier alinéa de l'article 2 sont fixées par la collectivité ou l'établissement, dans les limites applicables aux agents de l'Etat, en tenant compte de la spécificité des missions exercées par ces collectivités ou établissements ;

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, notamment son article 47, établissant que Les collectivités territoriales et les établissements publics mentionnés au premier alinéa de l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ayant maintenu un régime de travail mis en place antérieurement à la publication de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir, dans les conditions fixées à l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, les règles relatives au temps de travail de leurs agents. Ces règles entrent en application au plus tard le 1er janvier suivant leur définition ;

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 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 relatif à la mise en place du Document Unique de Prévention des Risques Professionnels ;

Vu le décret n°2011-354 du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels ;

Vu le Décret n° 2021-904 du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique ;

Vu la circulaire n°RDFBI314079C du 28 mai 2013 relative au rappel des obligations des employeurs territoriaux en matière d'évaluation des risques professionnels ;

Vu la Circulaire du 10 avril 2015 relative à la diffusion du guide juridique d'application des dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ;

Vu les articles L. 4161-1 et D. 4161-1 du Code du travail définissant ces mêmes risques ;

Vu l'article L4121-1 et L4121-2 du code du travail définissant l'obligation faite à l'employeur de protéger ses salariés

Vu le Document Unique de Prévention des Risques Professionnels mis à jour en mars 2021 ;

Vu l'avis du comité technique en date du 8 décembre 2021 ;

Monsieur le Maire expose que la durée légale du travail est établie à 1607 heures annuelles. Cependant, l'article 2 du décret 2001-623 du 12 juillet 2001 expose que la durée annuelle de 1607 heures peut être réduite, dans des conditions définies par l'organe délibérant de la collectivité intéressée après avis du comité technique compétent pour tenir compte de sujétions particulières imposant des rythmes ou des conditions de travail pénibles.

Dans ce cas, l'organe délibérant peut, par délibération et après avis du comité technique, baisser la durée annuelle des agents concernés par ces rythmes et conditions de travail pénibles. Il s'agit bien d'une réduction de la durée annuelle de travail qui permet à la collectivité d'attribuer des jours de réduction du temps de travail ou « RTT », à l'agent.

L'Article L4121-1 du code du travail précise aussi que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. De plus, la circulaire du 10 avril 2015 précise que l'employeur public est tenu d'une obligation de sécurité de résultat, ce qui signifie qu'il doit prendre les mesures de sécurité pour prévenir les risques, comme défini par ailleurs au sein de l'article L4121-2 du code du travail.

Le 28 mars 2017, le Ministre de la Fonction publique publiait une circulaire relative au plan d'action pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.

Cette circulaire formalise un plan d'action pluriannuel autour de cinq points : le pilotage de la santé au travail, la médecine de prévention, la prévention des risques professionnels et la prise en compte de la pénibilité, la prévention de l'inaptitude et du maintien dans l'emploi et le fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée.

Elle vise notamment à prévenir l'usure professionnelle, limiter et suivre les expositions aux facteurs de pénibilité.

Une réponse ministérielle du 26 octobre 2017 a admis que le conseil municipal fixe le cycle de travail en veillant au respect des 1607 heures et, s'il y a lieu, en réduisant sa durée annuelle de travail du fait de sujétion particulière.

Le conseil d'Etat établit par son avis du 9 octobre 2002 que n'est pas remise en cause la faculté pour l'organe délibérant, après avis du comité technique, de réduire la durée annuelle de travail en deçà de 1 607 heures, pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent. Cette durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures constitue à la fois un plafond et un plancher.

Enfin, la Cour Administrative d'Appel de Paris, le 31 décembre 2004, précisait que pour être valable, la délibération prise par l'organe délibérant de la collectivité devait comporter suffisamment de précisions sur l'ampleur et les modalités de la réduction ainsi envisagée du temps de travail, sur la nature des missions et des rythmes de travail pris en compte, ainsi que sur les catégories d'agents concernés.

Récemment, dans le cadre du Plan Santé au Travail 2016-2020, une action spécifique visait l'amélioration de la prise en compte de la polyexposition, un défi majeur pour l'ensemble des acteurs de la sécurité sanitaire, de la santé publique et de la prévention. Suite à un premier état des lieux sur la polyexposition en France et à l'étranger, une étude pour identifier des groupes homogènes de salariés polyexposés a été mise en œuvre par l'Anses, Santé publique France et la Dares et fait l'objet d'un rapport publié le 23 novembre 2021. 97% des salariés sont concernés par cette exposition aux risques de différente manière.

Cette étude établit donc des profils de salariés exposés à des contraintes, permettant de ne pas se limiter à la prise en compte de contraintes bien connues et facilement identifiables par la nature de l'activité professionnelle (chimiques, physiques, biologiques), et d'y associer d'autres contraintes concomitantes, notamment organisationnelles ou relationnelles, qui peuvent accentuer les premières citées. Les différents facteurs reconnus par cette enquête récente se retrouvent dans le Document Unique et dans les facteurs de risques figurant ci-dessous.

Afin d'établir pour la Commune la notion de pénibilité, Monsieur le maire rappelle que le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels a été mis à jour à partir de mars 2021 et présenté au Comité Technique commun de la Commune et du CCAS le 20 octobre 2021. Le Document Unique est disponible au sein du Pôle Gestion du Personnel ainsi qu'au sein des Services Techniques et est consultable par tout agent en faisant la demande, sur rendez-vous.

Ce document unique fait apparaître plusieurs facteurs de risques professionnels et établit des pénibilités pour les postes étudiés, notamment des facteurs de pénibilités figurant au décret 2011-354 du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels. Ces facteurs reconnus par décret sont illustrés par un (p) dans la liste suivante, détaillant les facteurs de risques par filière ainsi que le nombre d'agents concernés dans chaque filière :

- Secteur administratif – 33 agents et cadres

- **Postures pénibles (P)**

- Fauteuil de bureau non adapté, Peu d'alternance des postures, Sollicitation des cervicales, Station assise prolongée.

- **Travail sur écran**

- Posture statique prolongée, Gestes répétitifs, Contrainte visuelle, Travail sur écran trop petit, Travail sur logiciels non ergonomiques, Résolution de l'écran non adaptée, Eclairage insuffisant, Fatigue visuelle, Mauvaise ergonomie du poste de travail (accès difficile aux documents, au téléphone, photocopieur, imprimante...).

- **Contraintes organisationnelles**

- Cadence charge de travail, Adaptation aux nouveaux outils, Travail en équipe.

- **Charge mentale**

- Interruption de tâches, Variabilité des tâches et des journées, Gestion des délais.

- **Sollicitations physiques -**

- Sollicitation des poignets et mains, Port de charge (papier, archives...), Chute de plain-pied, Déplacements, Heurts.

- **Agressions (verbales ou physiques)**

- Contact avec un public pouvant être en difficultés linguistiques, sociales..., Résolution de conflits en lien avec l'activité de la structure (voirie, urbanisme, état civil, régie...)

- **Contraintes environnementales**

- Bruit, Lumière, Température.



- **Circulation**

- Déplacements fréquents, Vibrations du véhicule (P), Accidents de la route.

- **Secteur technique -55 agents et cadres**

Postures pénibles (P)

- Travail avec les bras au-dessus du plan des épaules, Travail en position accroupie ou à genoux (branchements, réparations...), Travail avec le dos courbé, Postures courbées, Travail à genoux, Travail en torsion

- **Risque chimique (P)**

- Exposition à des produits dangereux, Manipulation de chlore, Utilisation de produits d'entretien (désinfectant, détachant, détergent...), Exposition aux poussières, Manipulation des Déchets Ménagers Spéciaux, Présence de poussières de bois issues des végétaux (plateforme de compostage, broyage des déchets verts...), Poussières issues de déchets, Poussières d'amiante.

- **Manutentions manuelles de charges (P)**

- Chariot de ménage, Poubelles, Containers, Bidons de produits ménagers, Port des containers, Port des caissettes, Manutention de mobiliers, Port de charges lourdes.

➤ **Bruit (P)**

- Bruit des véhicules, des machines et des outils, Travail à proximité des enfants (service).

➤ **Agressions (verbales ou physiques)**

- Accueil et relations aux usagers, Gestion des attentes.

➤ **Ambiances climatiques**

- Travail par fortes chaleurs, Travail dans le froid, Travail en milieu humide.

➤ **Circulation**

- Accidents liés à la conduite d'engins/véhicules, Collisions avec un véhicule en circulation, Déplacements fréquents, Vibrations du véhicule (P).



➤ **Risque biologique**

- Nettoyage des sanitaires, Gestion des poubelles.

➤ **Risques liés aux équipements de travail**

- Coupures, chocs, coincements lors de l'utilisation des équipements de travail (marteau, tronçonneuse, meuleuse...).

➤ **Risques pour les personnels des écoles**

- Organisation complexe avec plusieurs autorités (collectivité, éducation nationale), cadence élevée en cantine.

- Secteur culturel – 7 agents et cadres

Postures pénibles (P)

- Posture penchée en avant pour accéder aux rayonnages bas, Bras au-dessus du plan des épaules pour accéder aux rayonnages hauts, Station debout prolongée (piétinement).

➤ **Manutentions manuelles de charges (P)**

- Manutention des boîtes à archives, Manutention des piles de documents.

➤ **Travail sur écran**

- Posture statique prolongée, Gestes répétitifs, Contrainte visuelle.

➤ **Risque biologique**

- Poussière des documents, Mauvaise ventilation du local, Humidité du local.

➤ **Agressions (verbales ou physiques)**

- Contact avec un public pouvant être en difficultés linguistiques, sociales..., Résolution de conflits (ouvrage dégradé...).

- Secteur animation -2 agents permanents

Manutentions manuelles de charges (P)

- Matériels pour les activités, Mobilier à déplacer, Enfants (principalement en maternelle).

➤ **Bruit (P)**

- Cour de récréation, Temps de repas, Activités pédagogiques, Gymnases, Piscines, Activités avec les enfants.

➤ **Postures pénibles (P)**

- Posture penchée en avant (se mettre à hauteur des enfants), Position accroupie ou en assise basse (activités manuelles, sportives et artistiques avec les enfants), Posture statique (surveillance).

➤ **Charge mentale**

- Communication avec les enfants (instauration d'une relation de confiance) et avec les parents, Responsabilité des enfants, Gestion des conflits entre enfants, Inscription dans un projet pédagogique.

➤ **Travail sur écran**

- Posture statique prolongée, Gestes répétitifs, Contrainte visuelle.

- **Secteur Sécurité -6 agents et cadres**

- **Postures pénibles (P)**

- Posture statique (surveillance),

- **Agressions (verbales ou physiques)**

- Accueil et relations aux usagers, Gestion des attentes, contact avec du public en difficulté, gestion de situation de conflits, de violence ou d'urgences

- **Horaires atypiques**

- Rythme variable (événements culturels, festifs, sportifs), horaires parfois irréguliers

- **Ambiances climatiques**

- Travail par fortes chaleurs, Travail dans le froid, Travail en milieu humide.

- **Circulation**

- Accidents liés à la conduite de véhicules, Collisions avec un véhicule en circulation, Déplacements fréquents, Vibrations du véhicule (P).

Contraintes environnementales

- Bruit, Lumière, Température.

- **Cadres A, B – 17 agents**

Charge mentale

- Charge de travail difficilement planifiable.

Contraintes organisationnelles

- Horaires irréguliers (animation de réunions publiques), Pics d'activités
 - Gestion de délais, Coordination de prestataires externes, Travail en lien direct avec les élus, Responsabilités, Gestion de délais, Adaptation aux nouveaux outils, Management d'équipes, Gestion des plannings, Situations de conflits, de violences ou d'urgences physiques ou psychologiques, Horaires irréguliers et amplitude variable.

Il est à noter que certains agents ayant bénéficié d'une mutation interne ou d'un aménagement de poste figurent deux fois dans cette répartition. Le total des agents figurant ici ne correspond donc pas au nombre d'agent exerçant au sein des services.

Afin de considérer ces risques, dont la cartographie détaillée par fonction figure en annexe de la présente délibération, Monsieur le Maire propose d'adopter les dispositions suivantes :

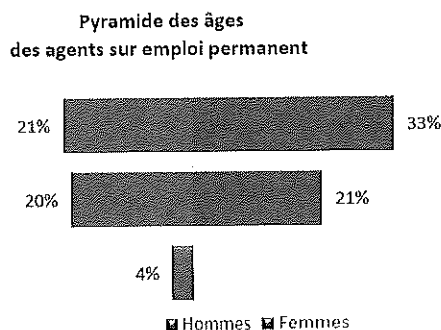
Le Rapport social unique de l'année 2020 fait apparaître la pyramide des âges suivante au sein de la commune :

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 50 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,94
Contractuels permanents	42,50
Ensemble des permanents	49,76
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	37,31

de 50 ans et +
de 30 à 49 ans
de - de 30 ans



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

Or, L'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de travail) observe également une pénibilité liée à l'âge : Plus un salarié vieillit, plus la durée où il a été exposé à des situations de travail pénibles dans sa carrière est potentiellement importante. Les salariés seniors sont donc naturellement plus touchés par l'usure professionnelle que les jeunes arrivants sur le marché du travail. De plus, l'avancée en âge s'accompagne d'un certain déclin des capacités fonctionnelles (moins de force musculaire, plus de fatigue) qui rendent les contraintes du travail moins supportables.

Néanmoins, les difficultés des seniors sont révélatrices de situations pénibles pour tous les salariés. La démarche de prévention de l'usure professionnelle doit donc être menée pour l'ensemble du personnel, afin d'éviter l'apparition d'une usure prématurée chez les jeunes.

Monsieur le Maire propose donc de reconnaître au profit des agents une pénibilité liée à l'ancienneté dans la fonction publique.

En conséquence, sur proposition de Monsieur le Maire, **le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité a décidé d'adopter le présent règlement de pénibilité et sa cartographie** figurant en annexe, pour application **au 1^{er} janvier 2022**. Le règlement intérieur des Services de la Commune et du CCAS sera modifié et mis en délibération afin de tenir compte du présent règlement.

Annexe 1 : cartographie détaillée.

Cette cartographie a été opérée à partir des données issues du site : <https://www.mobilites-fpt.fr/accueil-metiers>

Celui-ci est une application Web, créée et hébergée par le CDG 31, en tant que ressource pour la mise en œuvre de sa politique visant à favoriser le maintien dans l'emploi des agents territoriaux en partenariat avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP). Les premiers services contributeurs sont, à ce jour, la Mairie de Blagnac, la Mairie de Toulouse, Toulouse Métropole et la Communauté d'Agglomération du Sicoval.

Liste des métiers ou des activités recensés au sein de la Commune et du CCAS d'Aulnoy-lez-Valenciennes et cartographie des risques liés :

A

Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant / ATSEM

Agent funéraire

Agent de propreté des espaces publics

Agent de Surveillance de la Voie Publique – ASVP

Agent technique polyvalent

Animateur de relais assistantes maternelles

Animateur éducatif accompagnement périscolaire

Animateur enfance-jeunesse

Assistant de direction

Assistant de gestion administrative

Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers

Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable

Assistant de gestion ressources humaines

C

Chargé d'accueil

Chargé d'accueil en bibliothèque ou ludothèque

Chargé d'accueil social

Chargé de communication

Chargé de la propreté des locaux

Conducteur d'engins

Conducteur de véhicule poids lourd

Conseiller d'Action Sociale

Conseiller en prévention des risques

Cuisinier(centre de loisirs)

G

Grimpeur – Élagueur

J

Jardinier

O

Officier d'état civil

Opératrice / Opérateur de vidéoprotection

Ouvrier de maintenance des bâtiments

P

Policier Municipal

R

Référent / Référente insertion socioprofessionnelle et professionnelle

Responsable de la gestion administrative du personnel

Responsable de la Gestion budgétaire et financière

Responsable de structure d'accueil de loisirs

Responsable des Services Techniques

Responsable de travaux espaces verts

Responsable des affaires générales

T

Technicien du spectacle et de l'évènementiel

Travailleur social

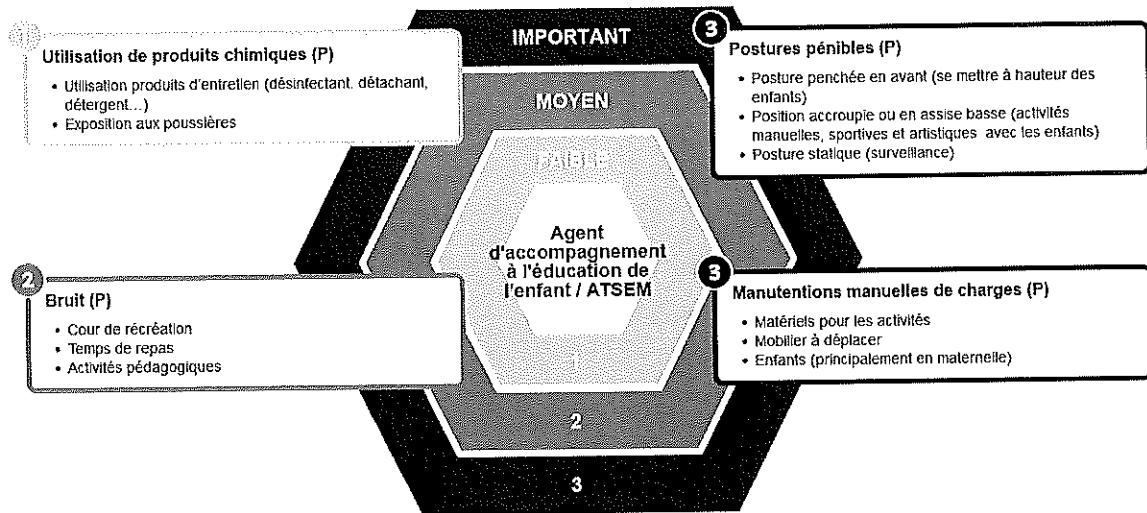
La cartographie liée aux risques présents pour ces métiers est issue du CDG 31 :

■ Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant / ATSEM

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

① Faible ② Moyen ③ Important



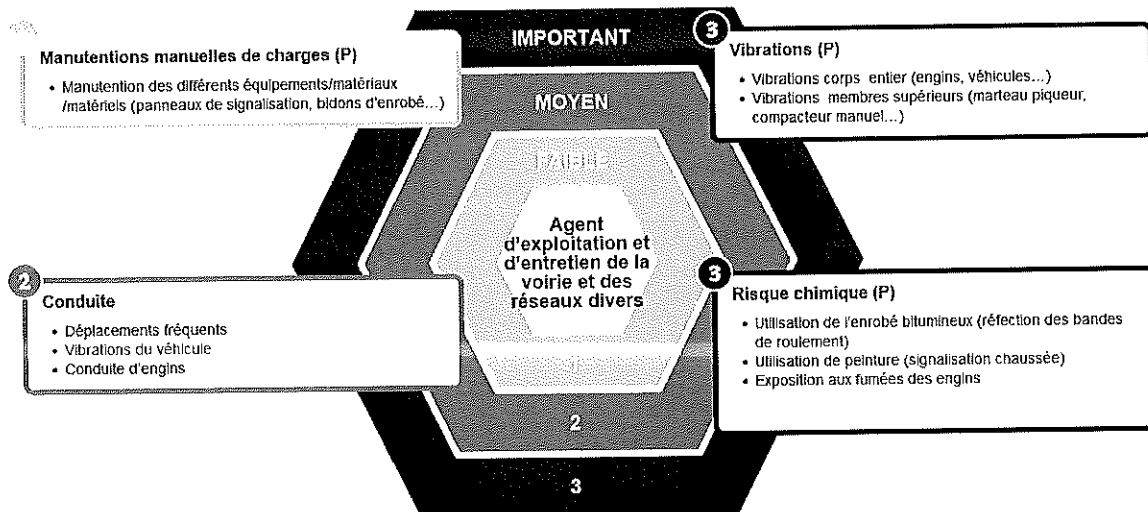
Le décret n° 2011-254 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

① Faible ② Moyen ③ Important



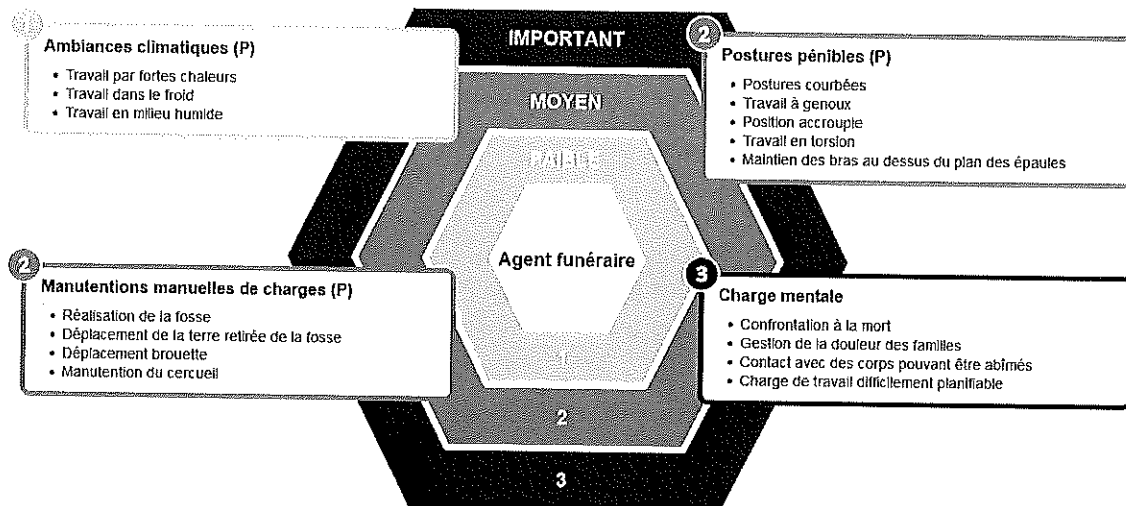
Le décret n° 2011-254 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Agent funéraire

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



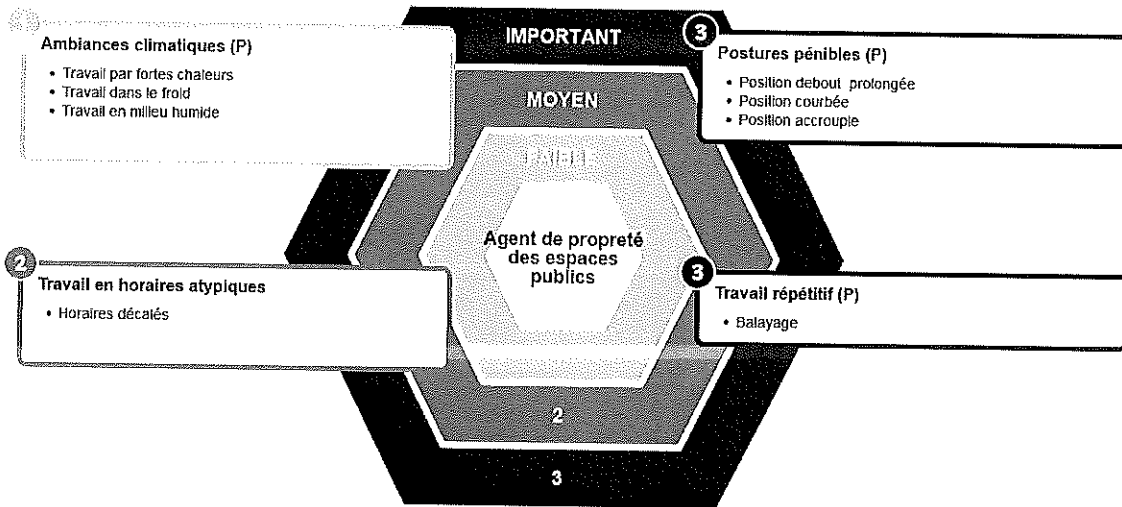
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Agent de propreté des espaces publics

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



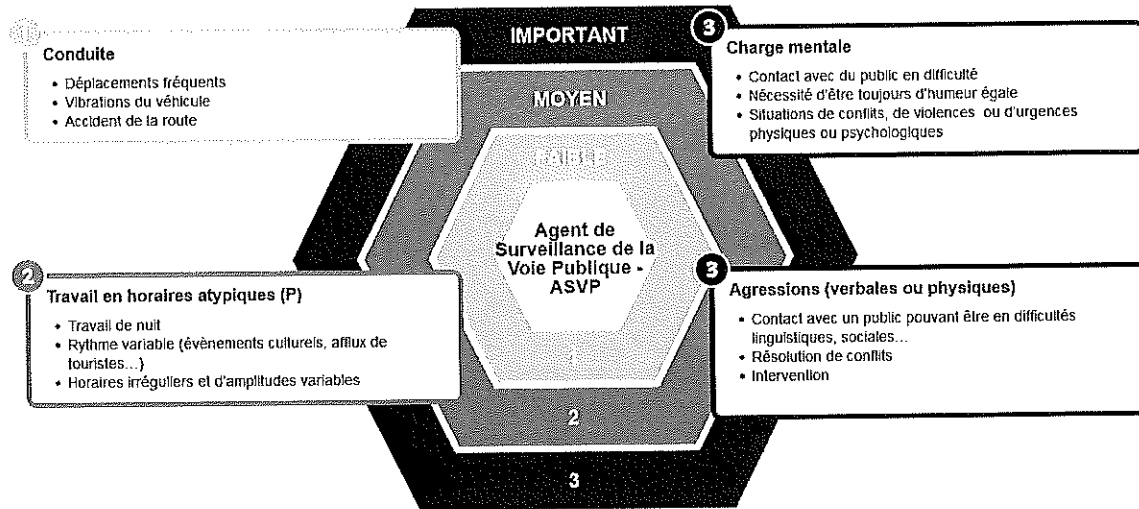
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Agent de Surveillance de la Voie Publique - ASVP

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

① Faible ② Moyen ③ Important



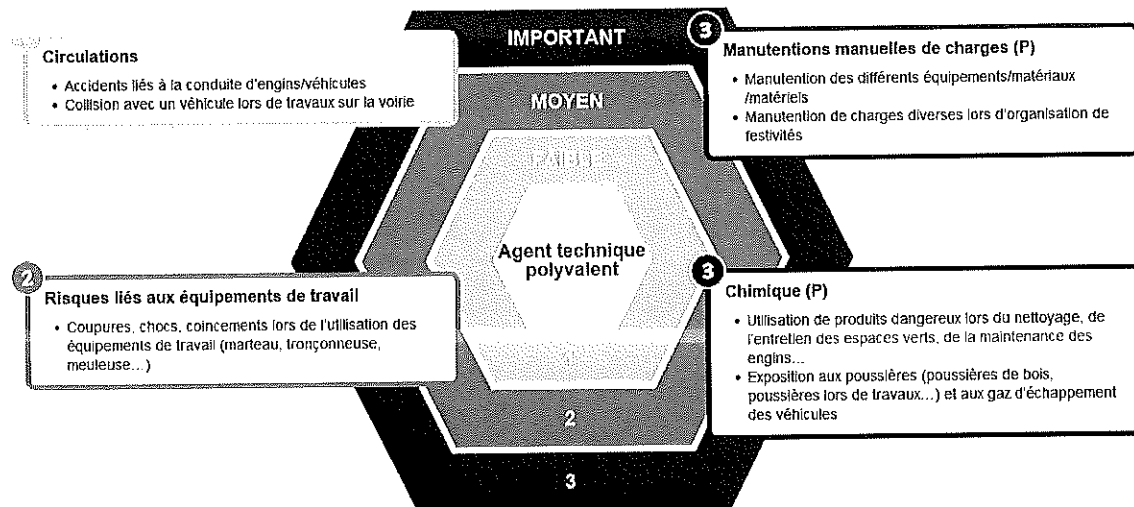
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Agent technique polyvalent

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

① Faible ② Moyen ③ Important



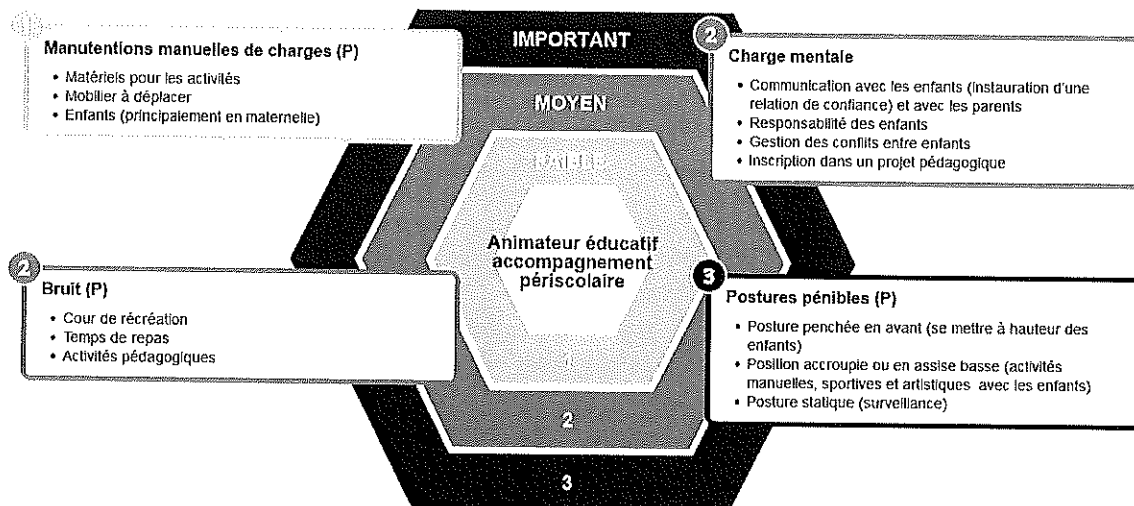
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ animateur éducatif accompagnement périscolaire

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



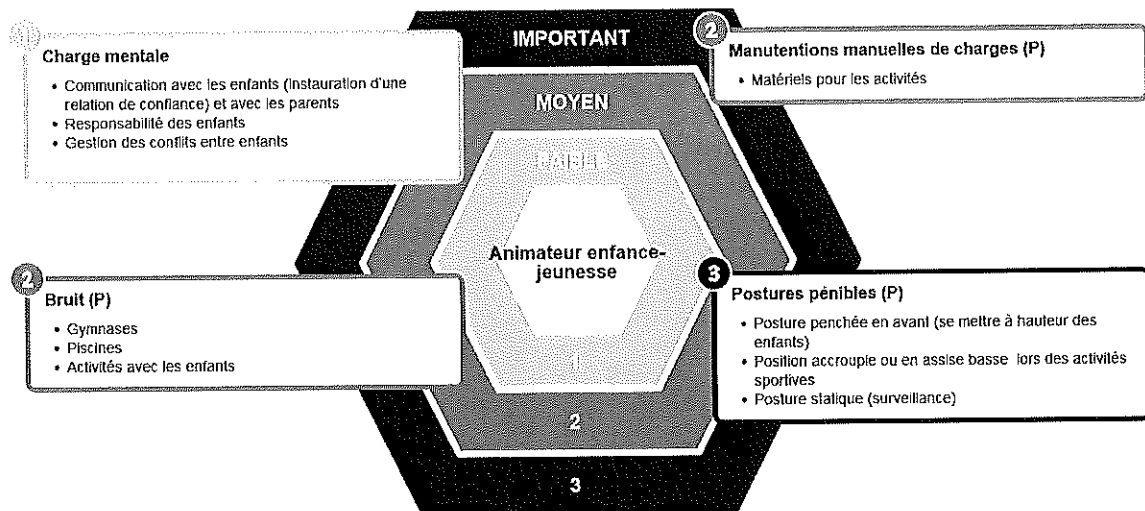
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ animateur enfance-jeunesse

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



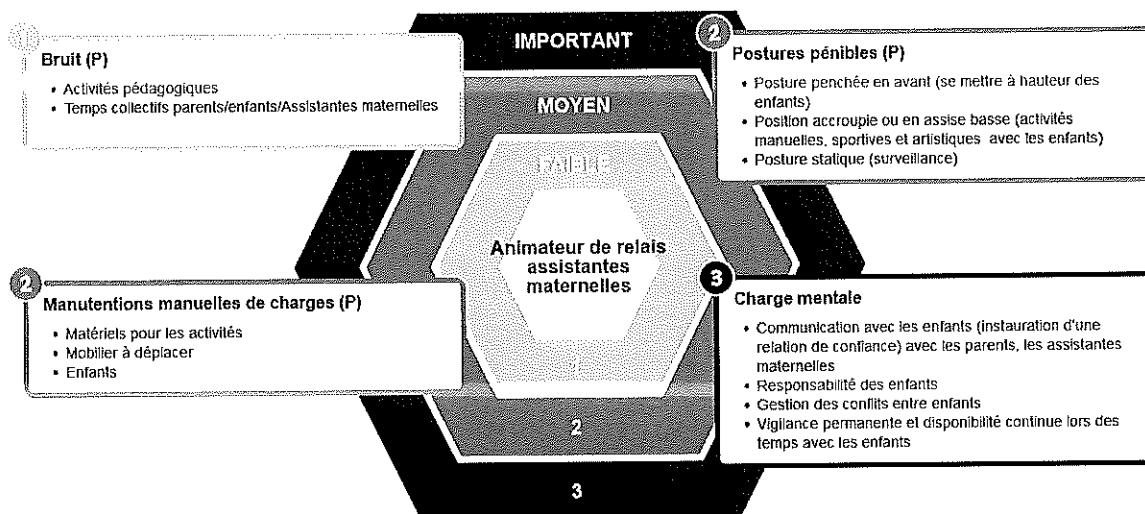
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ animateur de relais assistantes maternelles

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



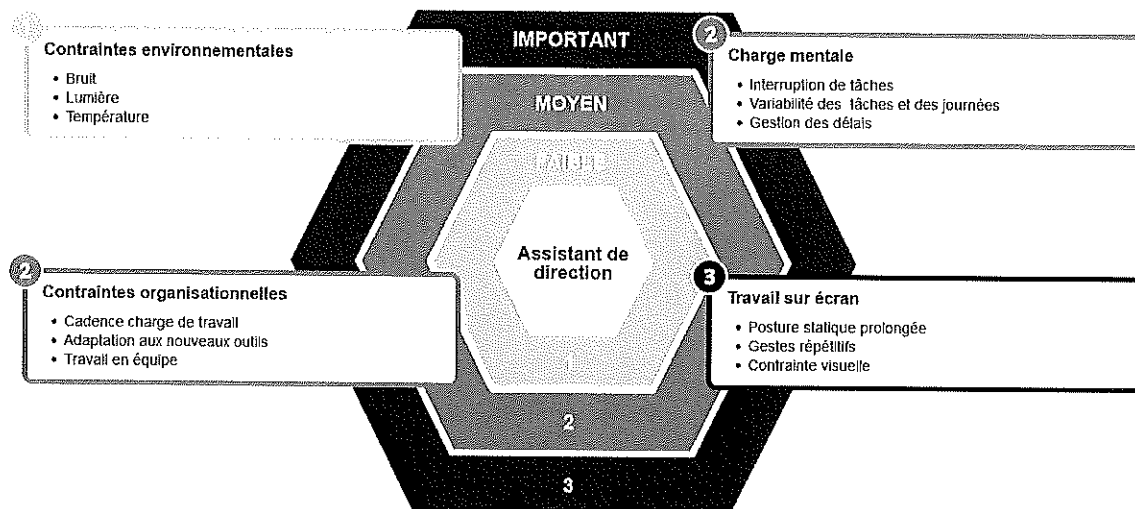
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Assistant de direction

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



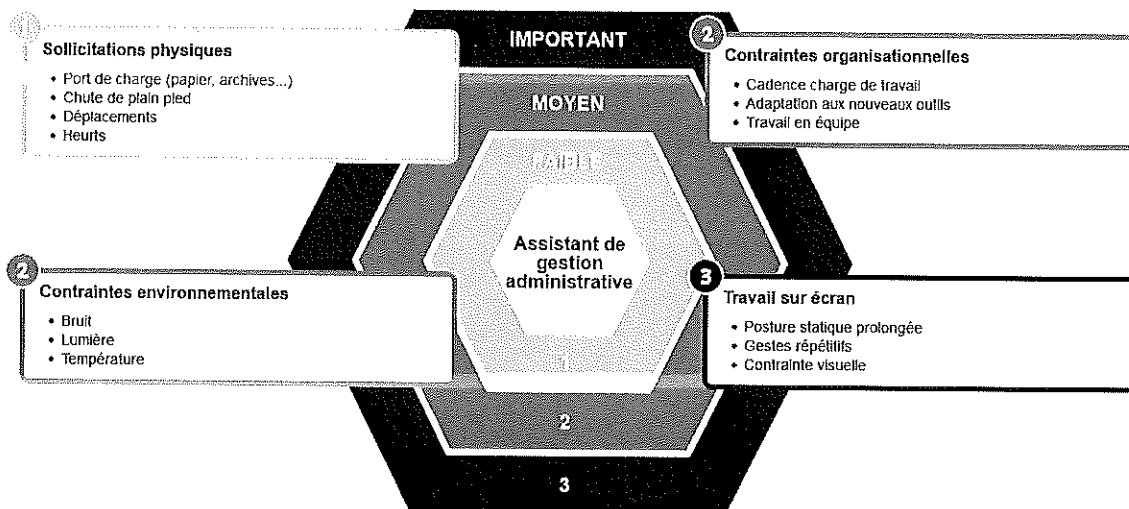
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité.
Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Assistant de gestion administrative

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



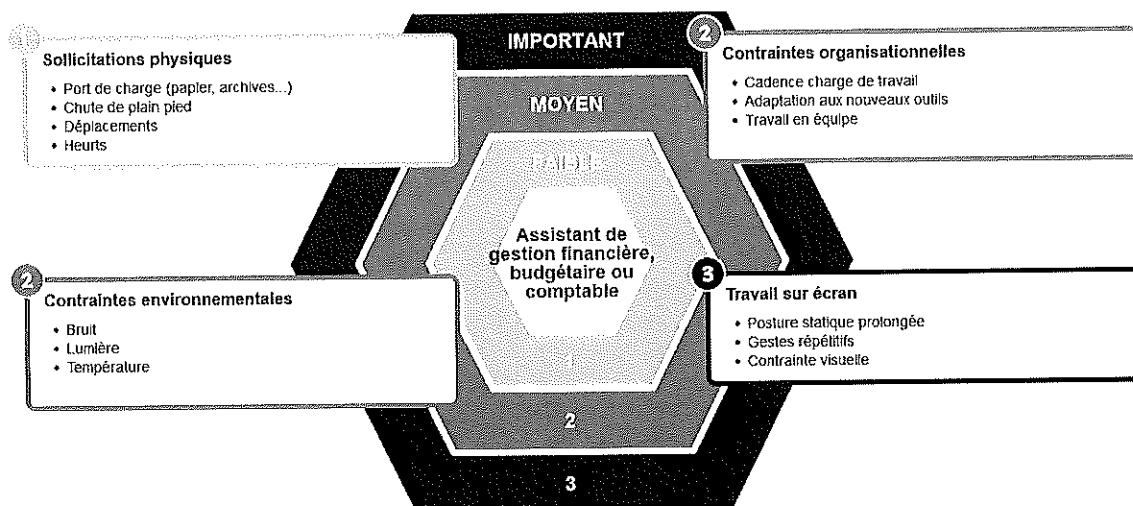
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité.
Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



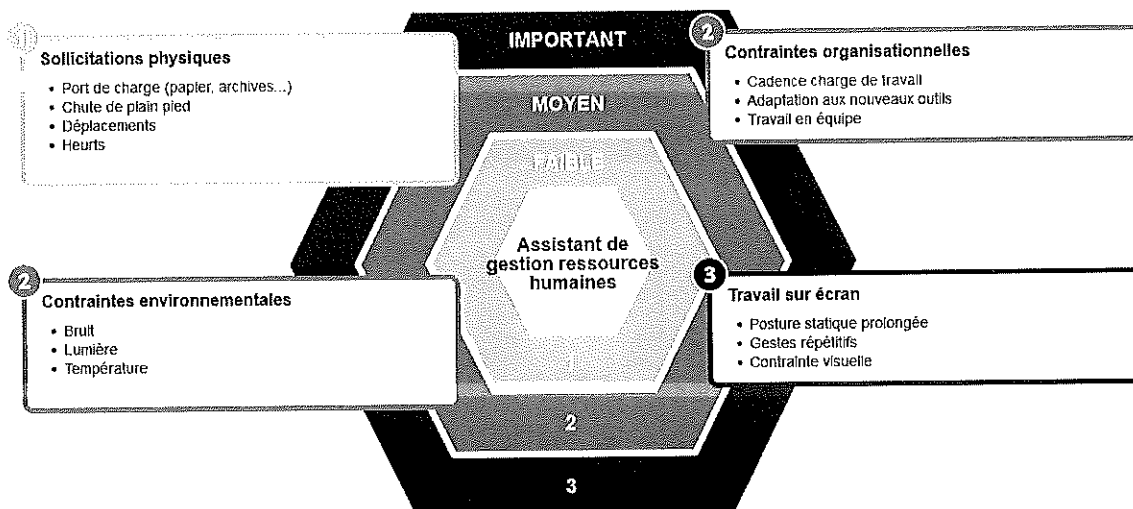
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité.
Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Assistant de gestion ressources humaines

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



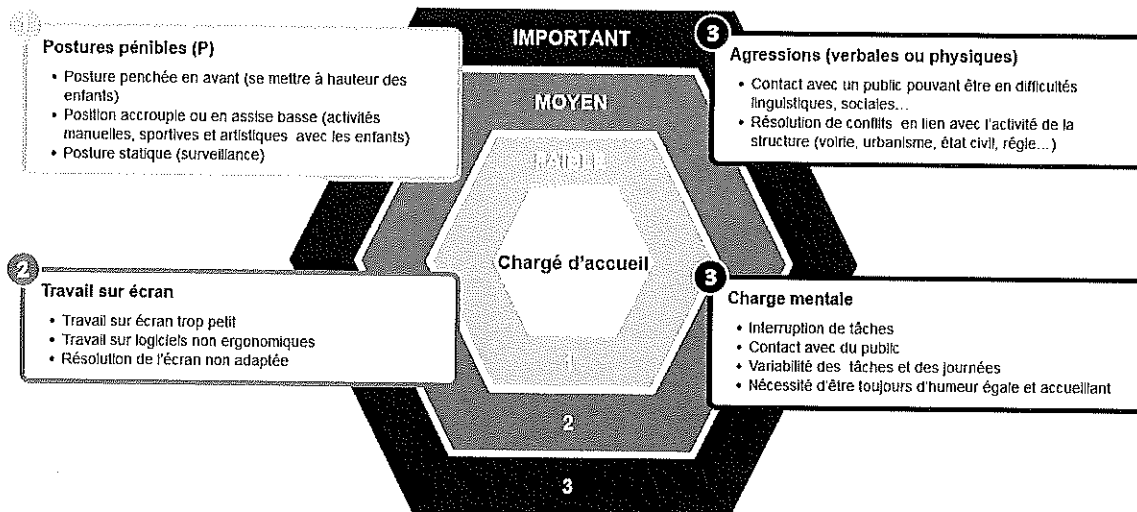
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité.
Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Chargé d'accueil

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



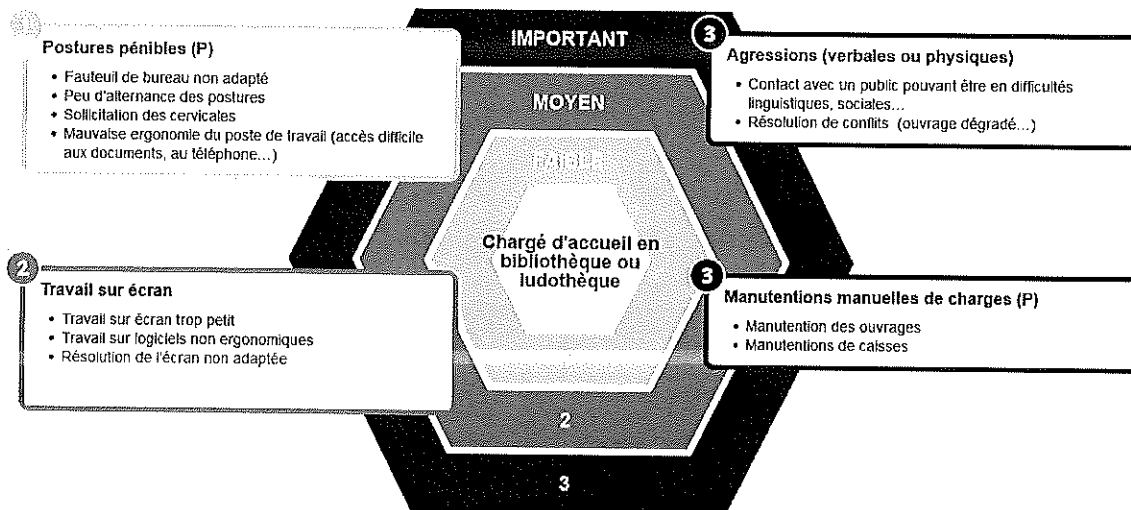
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Chargé d'accueil en bibliothèque ou ludothèque

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



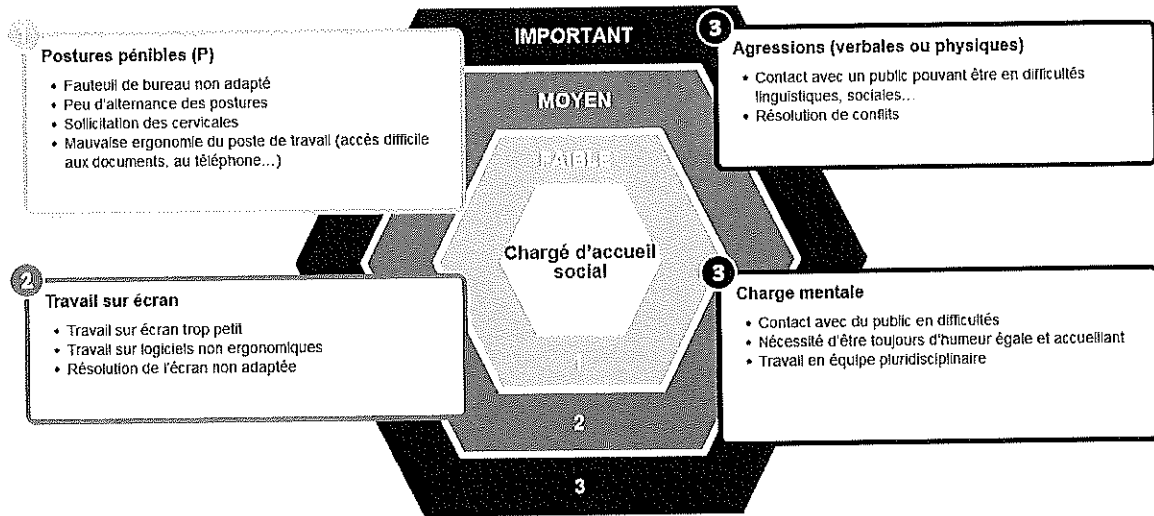
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Chargé d'accueil social

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



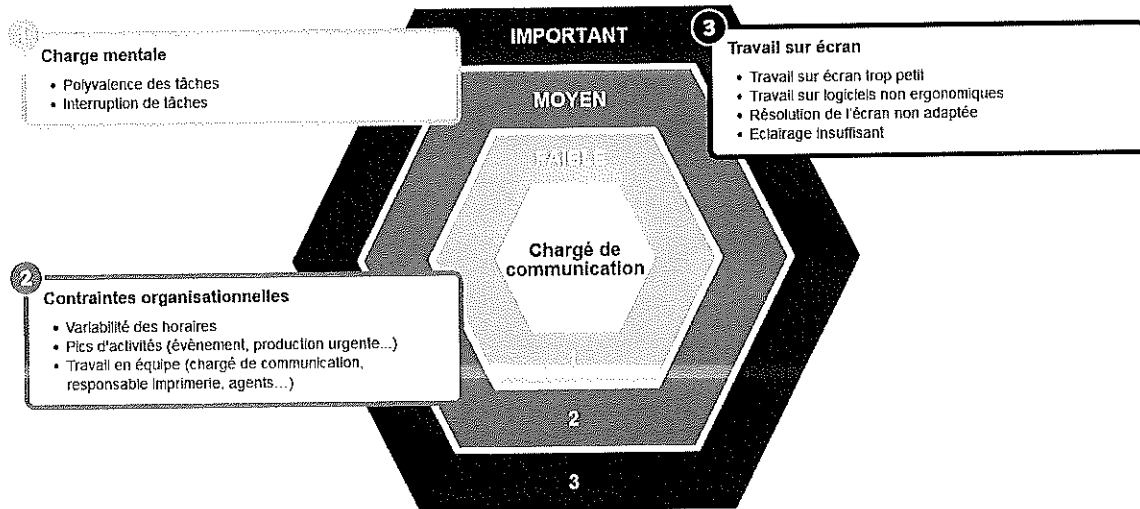
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Chargé de communication

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



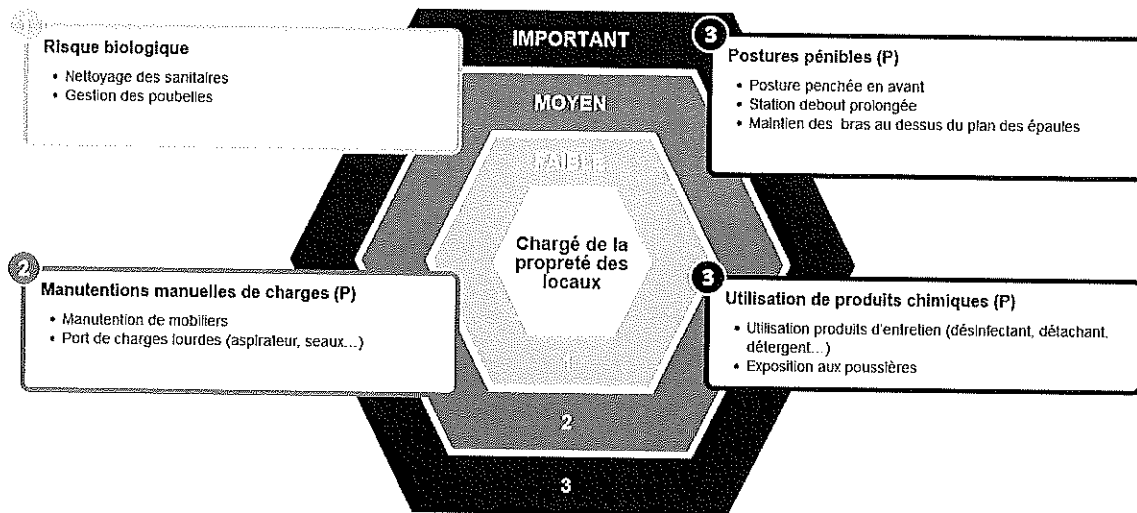
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Chargé de la propreté des locaux

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



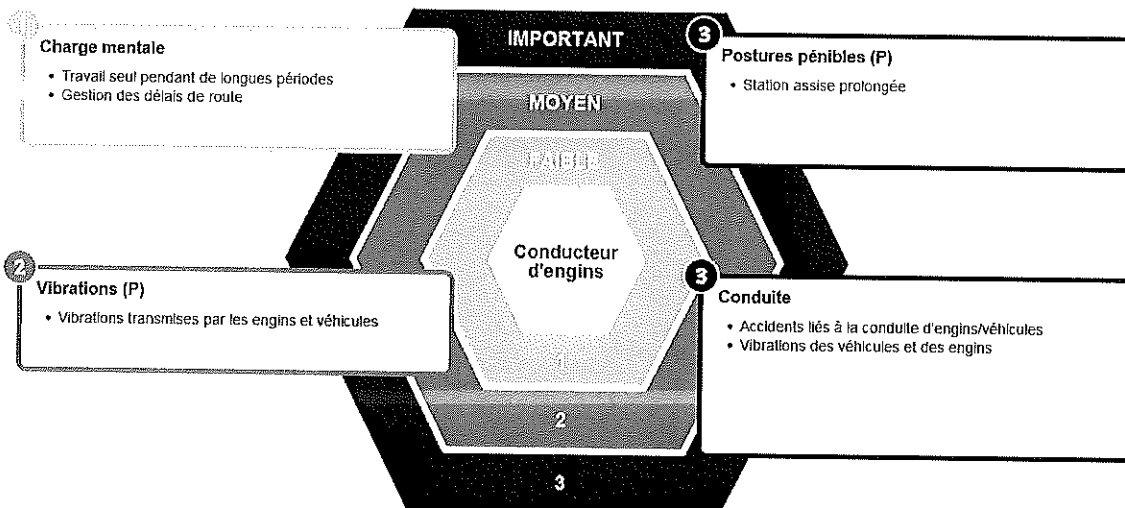
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité.
Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Conducteur d'engins

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



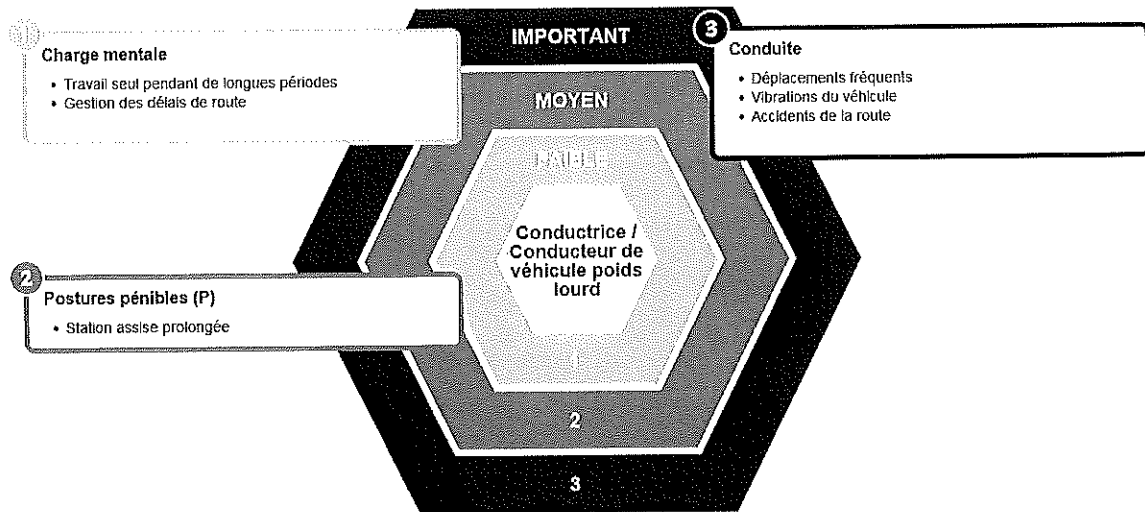
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité.
Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Conductrice / Conducteur de véhicule poids lourd

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



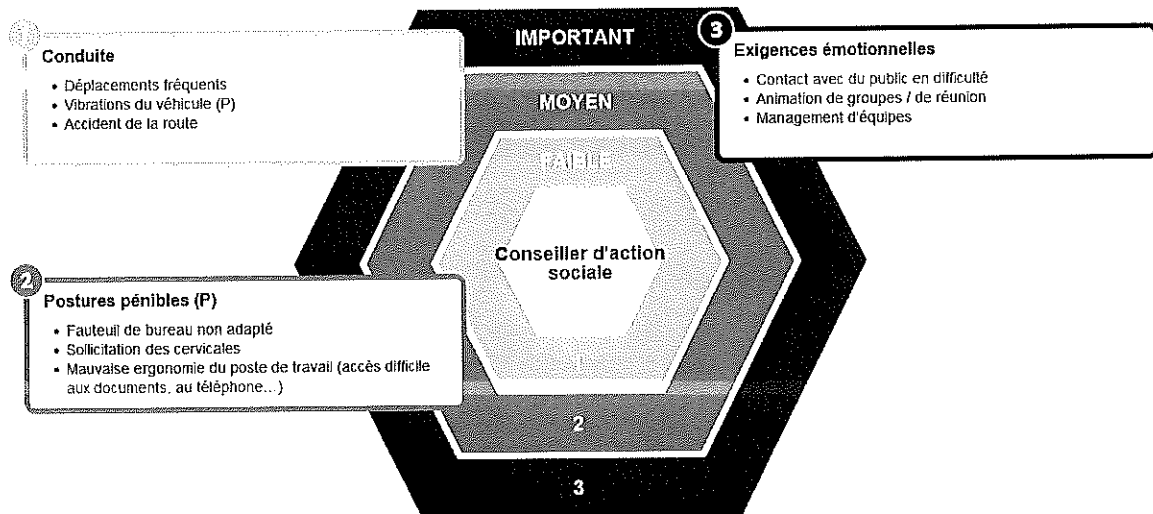
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Conseiller d'action sociale

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



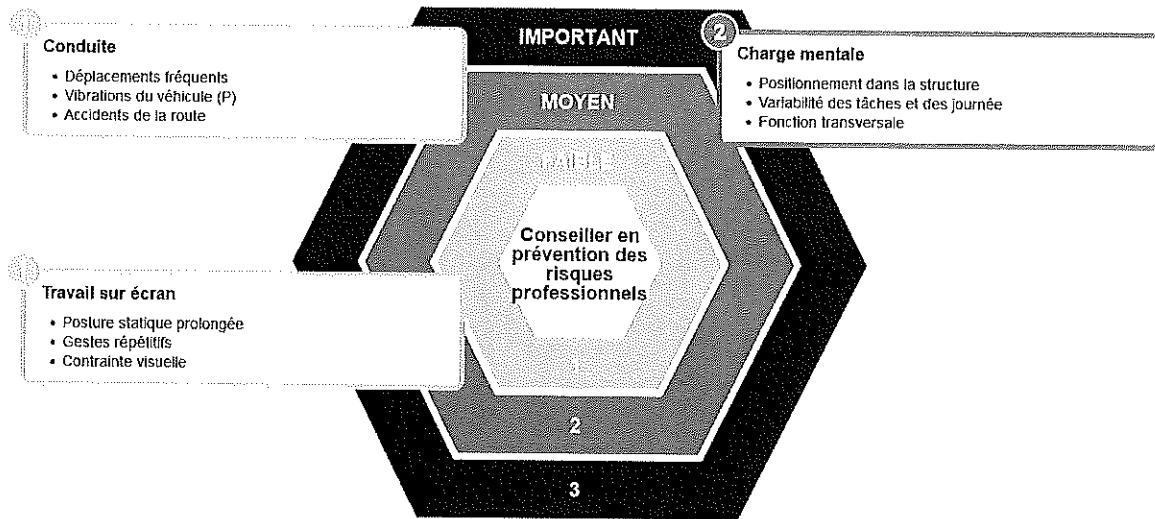
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Conseiller en prévention des risques professionnels

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



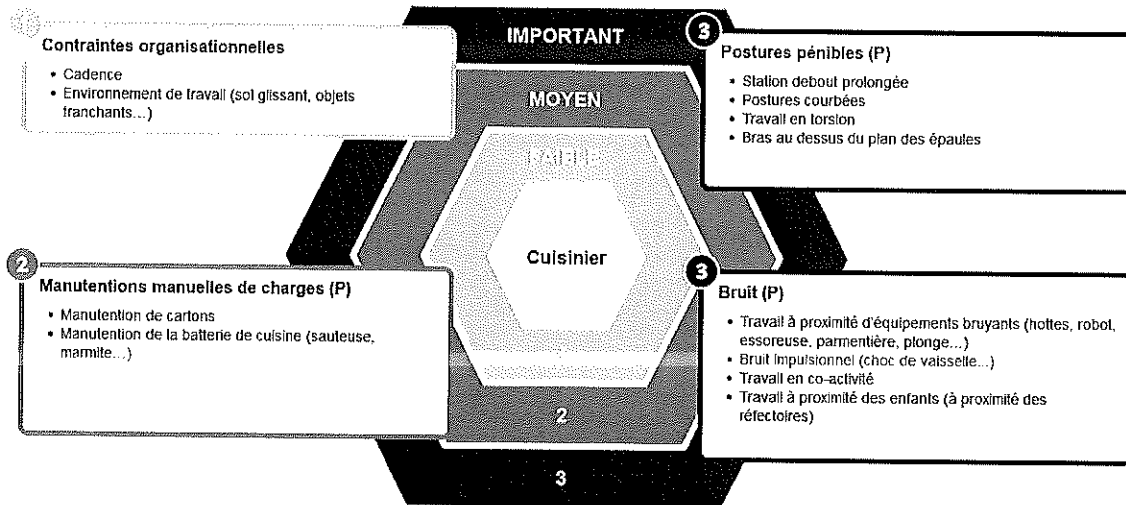
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité.
Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Cuisinier

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



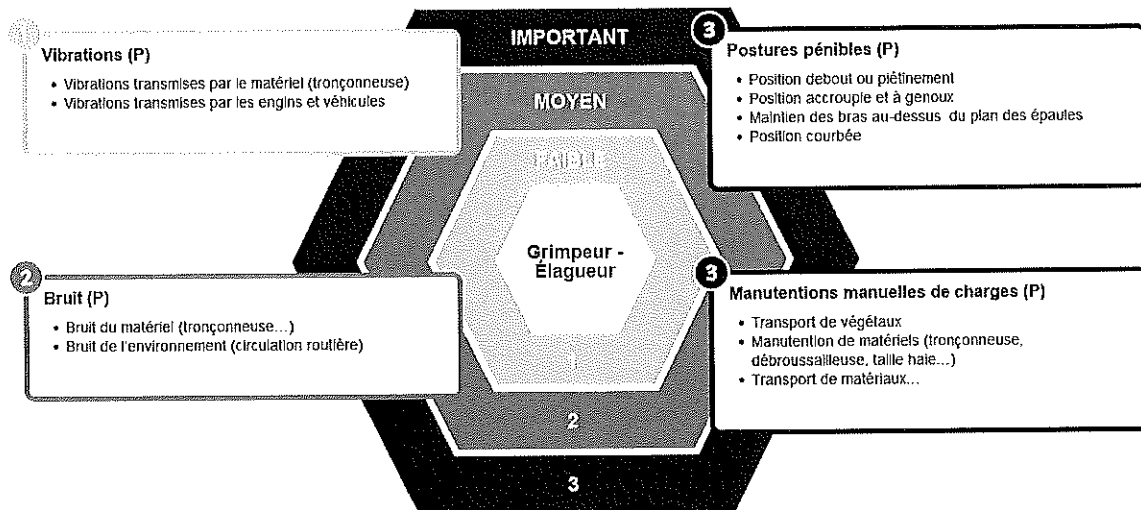
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité.
Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Grimpeur - Élagueur

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



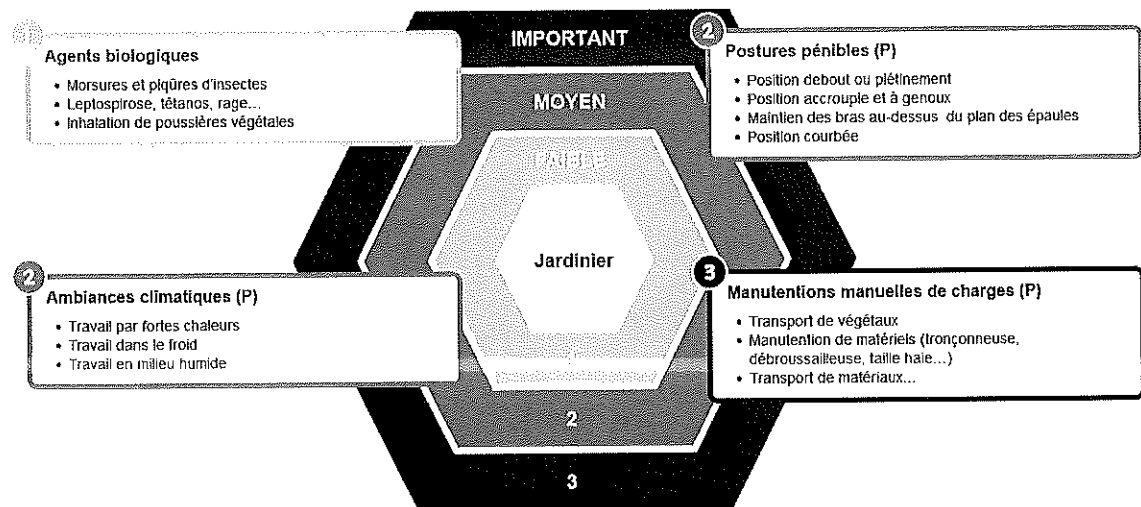
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P)

■ Jardinier

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



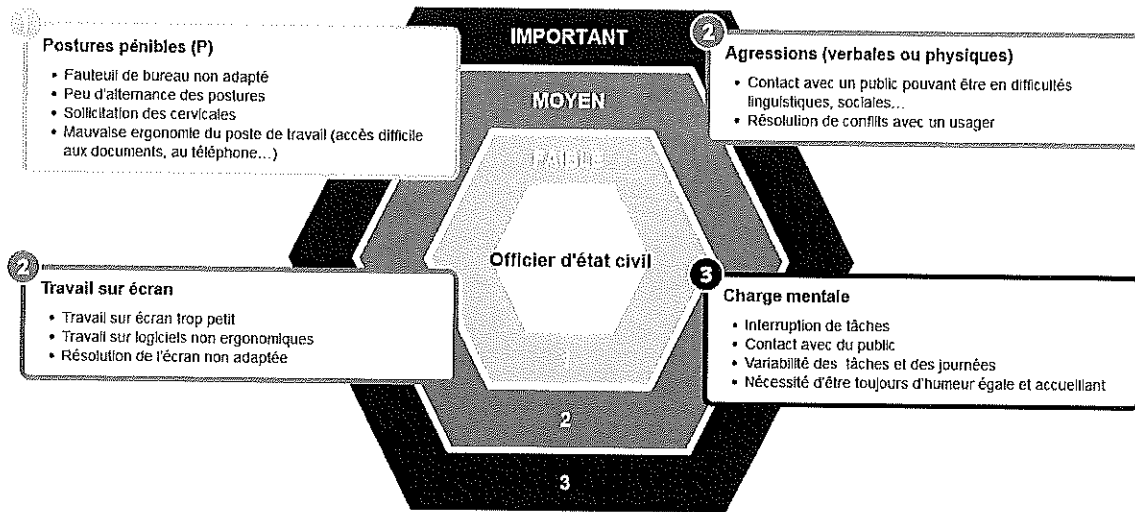
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P)

■ Officier d'état civil

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



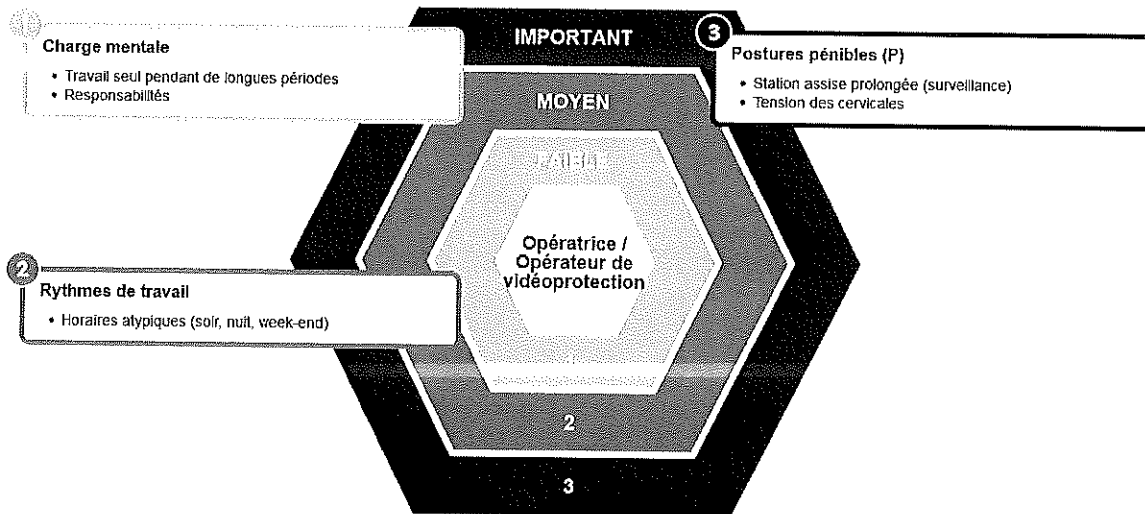
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Opératrice / Opérateur de vidéoprotection

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



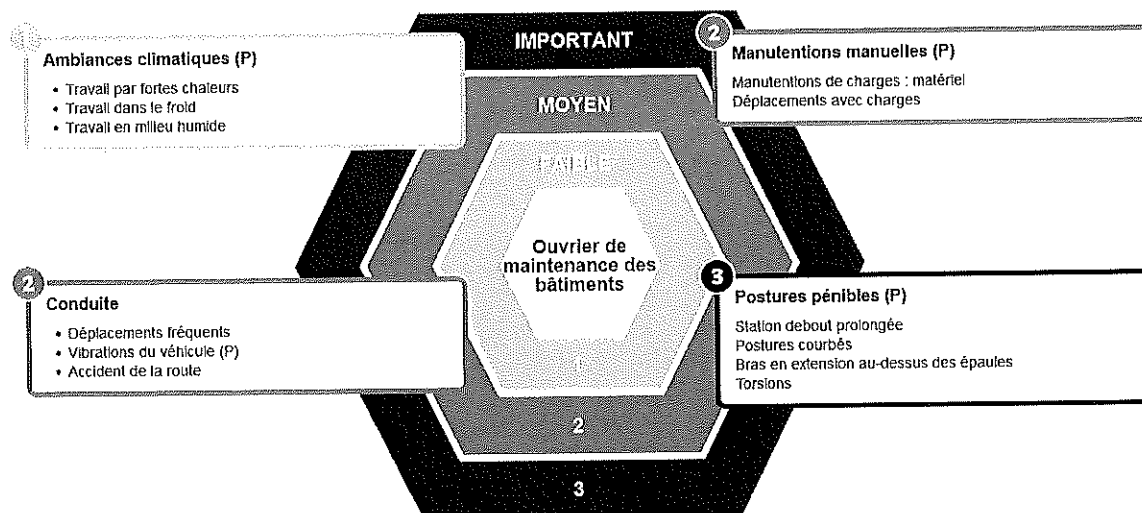
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Ouvrier de maintenance des bâtiments

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



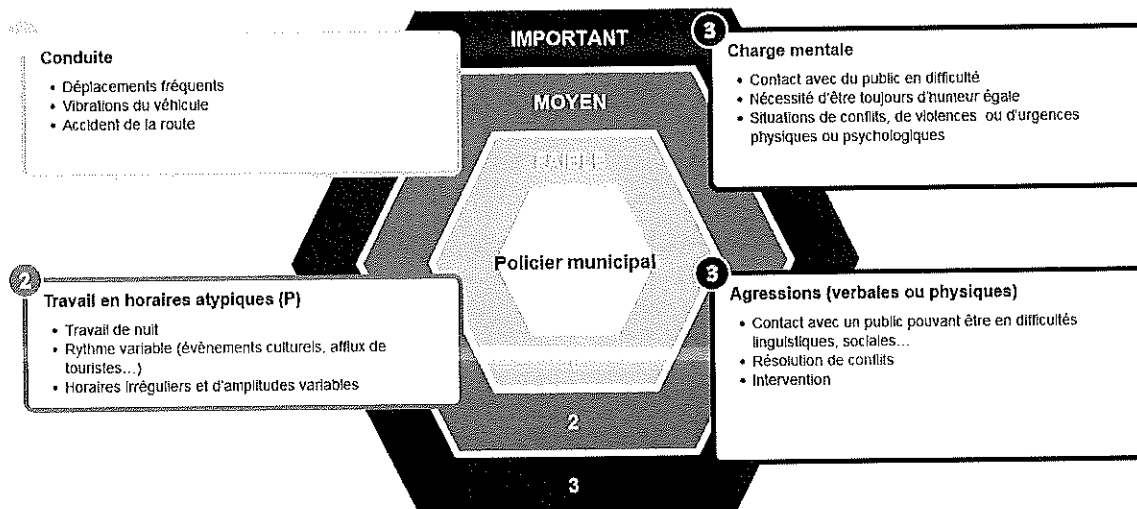
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité.
Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Policier municipal

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



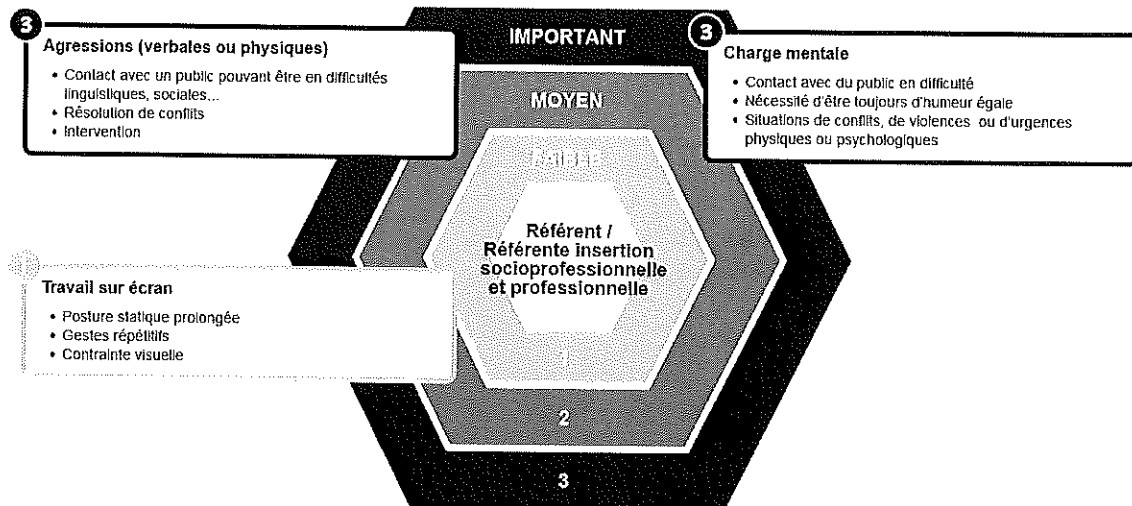
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité.
Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Référent / Référente insertion socioprofessionnelle et professionnelle

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



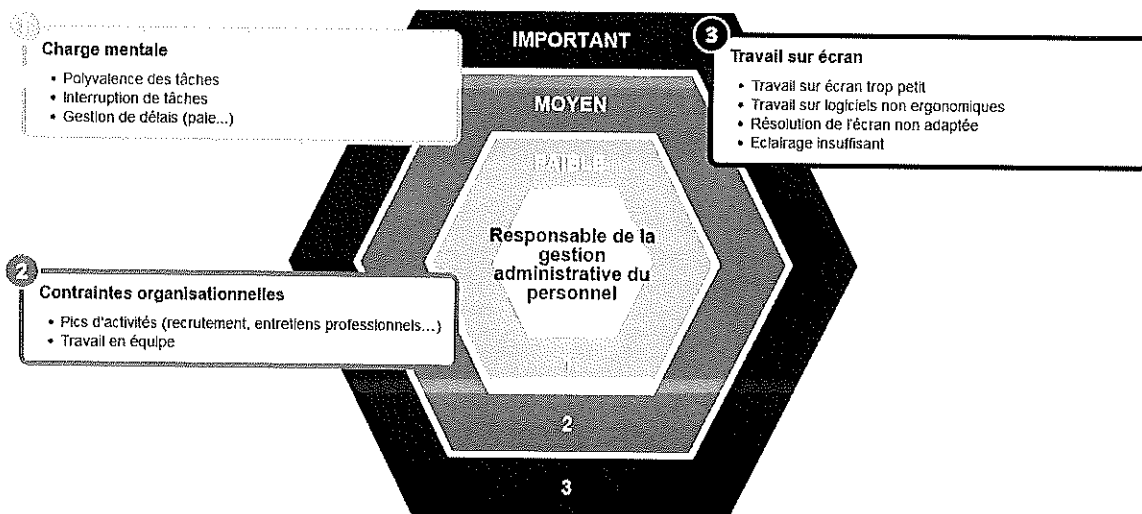
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Responsable de la gestion administrative du personnel

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



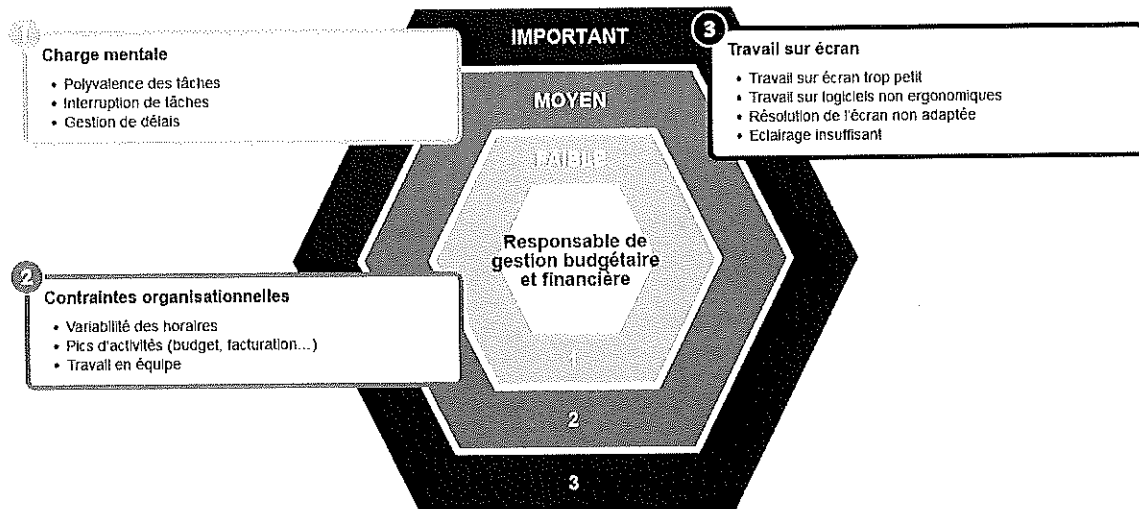
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Responsable de gestion budgétaire et financière

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

① Faible ② Moyen ③ Important



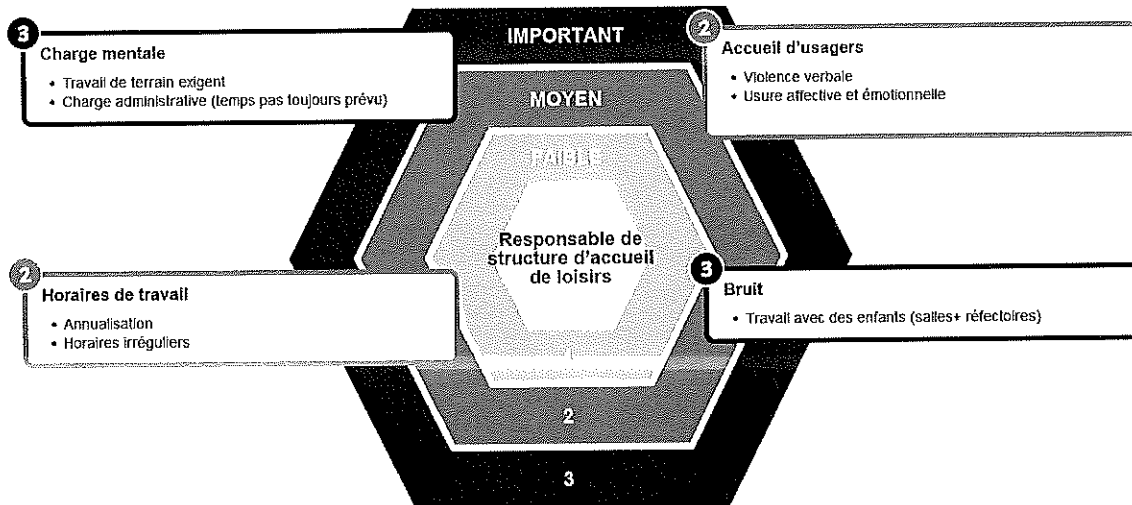
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Responsable de structure d'accueil de loisirs

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

① Faible ② Moyen ③ Important



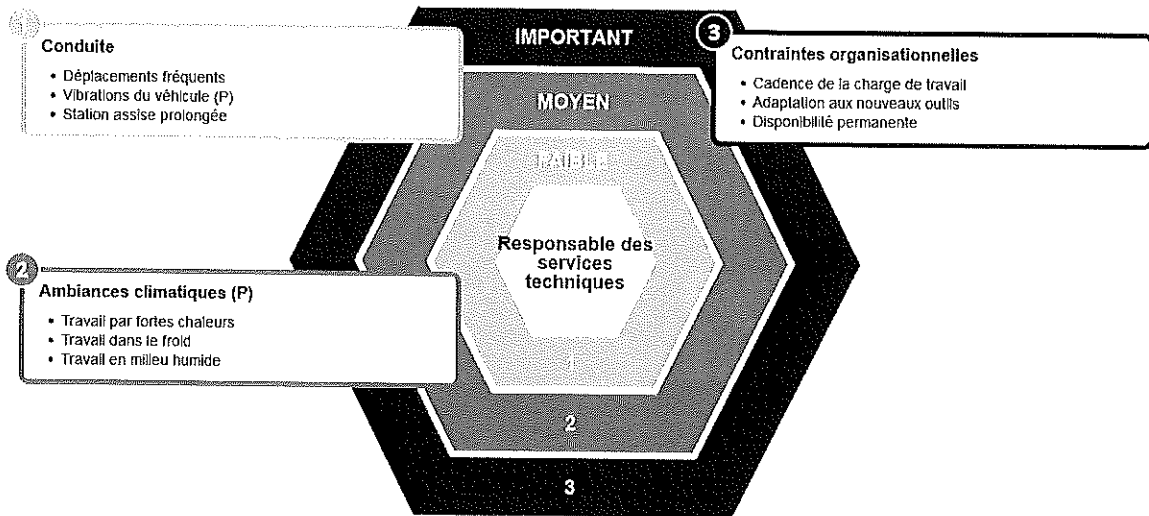
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Responsable des services techniques

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



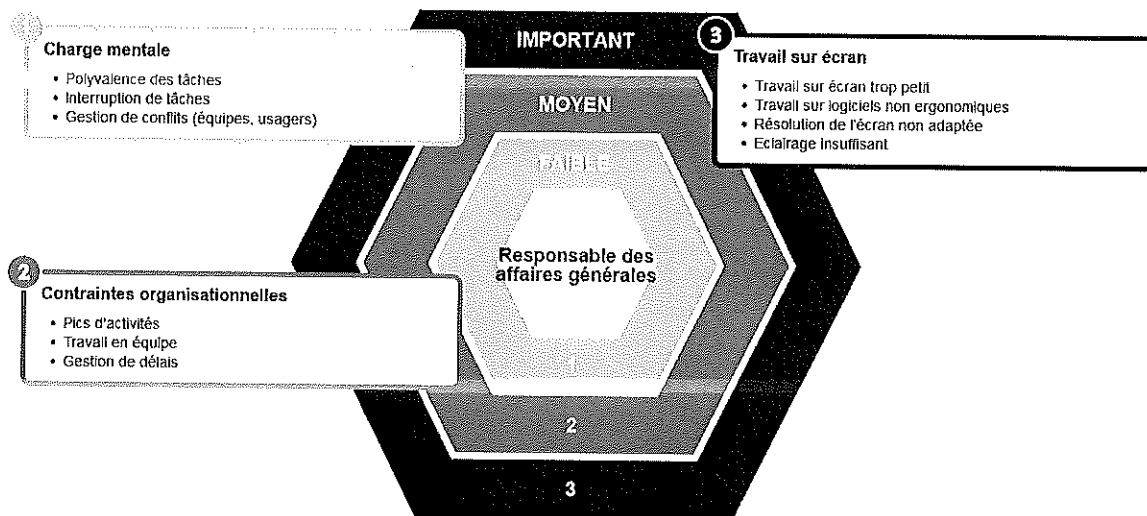
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité.
Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Responsable des affaires générales

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



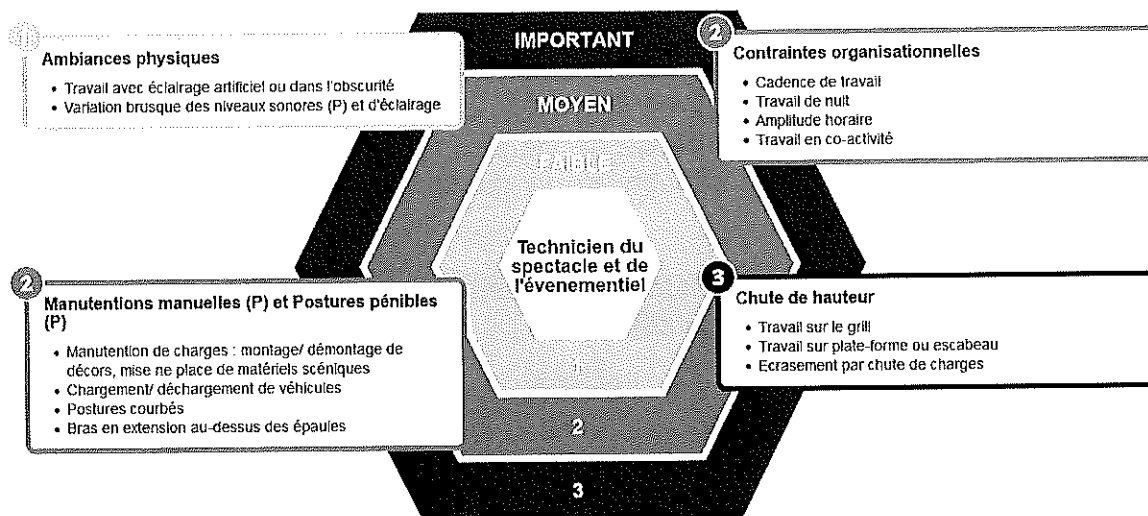
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité.
Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Technicien du spectacle et de l'événementiel

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

① Faible ② Moyen ③ Important



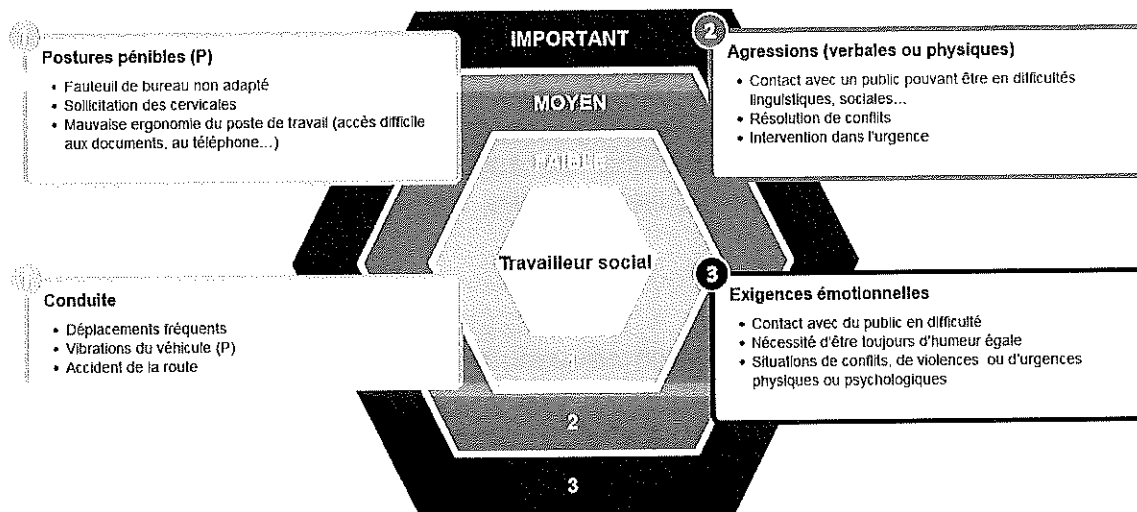
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Travailleur social

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

① Faible ② Moyen ③ Important



Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

6.2. Délibération-adoption du règlement commun de la Commune et du CCAS concernant les cycles de travail

Monsieur le Maire rappelle que le règlement intérieur des services avait été délibéré le 23 novembre 2017. Il rappelait dans ses premiers articles le règlement sur le temps de travail, applicable à la commune et au CCAS d'Aulnoy-lez-Valenciennes.

La loi du 6 août 2019, notamment son article 47, impose aux collectivités territoriales d'abroger les régimes dérogatoires à la durée légale du temps de travail antérieurs à la loi 2001-2 du 3 janvier 2001.

Cependant, le décret n° 2021-904 du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique permet de mettre en œuvre des accords collectifs au niveau national, local ou à l'échelon de proximité dans la fonction publique. Entre autre domaines, les domaines concernés sont les suivants :

- Conditions et organisation du travail (actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail notamment)
- Temps de travail, télétravail, qualité de vie au travail, conditions de déplacement entre le domicile et le travail, impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail

Dans ce cadre, Monsieur le Maire rappelle également que les enjeux de cette réforme pour la collectivité sont pluriels :

- **un enjeu réglementaire** sur l'obligation pour, la Ville et le C.C.A.S., de respecter la durée annuelle légale de 1607 heures, à laquelle la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ne permet plus de dérogation, tout en permettant aux agents de conserver un nombre de repos équivalent.

- il s'agit de la fin des congés extra-légaux (congés exceptionnels)

- **un enjeu de maintien et de qualité du service public** en adaptant l'organisation du temps de travail aux attentes des agents et des usagers, dans un souci collectif d'efficacité de l'action publique territoriale et du service public,

- **un enjeu de management**, dont la mission incombe au Directeur Général des Services qui travaille en lien étroit, et sous l'autorité de Monsieur le Maire.

- **un enjeu de garantie de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle**. Sa mise en pratique au quotidien constitue, en effet, un des facteurs garantissant pour l'ensemble des agents qualité de vie au travail, motivation et efficacité.

Les objectifs

Ainsi, la démarche d'élaboration de ce nouveau règlement a poursuivi deux objectifs stratégiques :

- harmoniser et formaliser les pratiques et procédures en matière d'organisation et de gestion des cycles de travail afin de permettre l'équité de traitement entre les agents,
- donner un cadre et des règles générales communes dans le but d'améliorer les conditions de vie au travail et de favoriser l'émergence d'une culture commune afin de maintenir l'engagement et la motivation des agents au quotidien.

La méthodologie

Dès 2020, le Directeur Général des Services et le Responsable du Pôle Gestion du Personnel, se sont rendus à une réunion d'information organisée par le Centre de Gestion du Nord, présentant le cadre de la loi de transformation de la Fonction Publique et ont participé à des ateliers d'échanges de pratique.

En janvier 2021, un comité de pilotage a été créé entre la Direction Générale des Services et le Pôle Gestion du Personnel, comprenant notamment un représentant du personnel de la collectivité et un représentant de la collectivité, membres du Comité Technique commun de la Commune et du CCAS.

En mars 2021, a démarré la mise à jour du Document Unique (DUERP), en collaboration avec Monsieur Ahmed RAHEM, Adjoint au Maire, Madame Caroline CROY, Directrice des Services Techniques municipaux. Sa version aboutie fut rendue le 15 mai 2021 et une copie du document a été fournie au Comité de Pilotage. Le DUERP a été alors présenté le 20 octobre 2021 et approuvé en Comité Technique le 10 novembre 2021.

Par ailleurs, la collectivité a souhaité qu'une démarche participative soit mise en œuvre, conformément aux engagements pris lors du Comité Technique du 22 septembre 2021.

Des instances de pilotage ont été mises en place :

- - **un comité d'orientation** constitué de Monsieur le Maire, de la Direction Générale et de la Direction des Ressources Humaines (D.R.H.).
- - **un COPIL**, constitué par des représentants du personnel (CT/CHSCT)
- - **une équipe projet pluridisciplinaire**, sous la responsabilité du Directeur Général des Services, composée du pilote du projet (Responsable du Pôle Gestion du personnel) et des différents Responsables de Pôles.
- Des temps d'échanges globaux et particuliers ont été réservés aux Responsables de Pôles et leurs agents

Soit plusieurs dizaines d'heures de concertation.

Ces différents échanges ont abouti à un accord sur le temps de travail, approuvé en Comité Technique le 8 décembre 2021.

Monsieur le Maire expose le contenu de cet accord en rappelant que la durée légale du travail est établie à 1607 heures annuelles. Cependant, l'article 2 du décret 2001-623 du 12 juillet 2001 établit que la durée annuelle de 1607 heures peut être réduite, dans des conditions définies par l'organe délibérant de la collectivité intéressée après avis du comité technique compétent pour tenir compte de sujétions particulières imposant des rythmes ou des conditions de travail pénibles.

Dans ce cas, l'organe délibérant peut, par délibération et après avis du comité technique, baisser la durée annuelle des agents concernés par ces rythmes et conditions de travail pénibles. Il s'agit bien d'une réduction de la durée annuelle de travail qui permet à la collectivité d'attribuer des jours de réduction du temps de travail ou « RTT », à l'agent.

L'Article L4121-1 du code du travail précise aussi que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. De plus, la circulaire du 10 avril 2015 précise que l'employeur public est tenu d'une obligation de sécurité de résultat, ce qui signifie qu'il doit prendre les mesures de sécurité pour prévenir les risques, comme défini par ailleurs au sein de l'article L4121-2 du code du travail.

Le 28 mars 2017, le Ministre de la Fonction publique publiait une circulaire relative au plan d'action pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.

Cette circulaire formalise un plan d'action pluriannuel autour de cinq points : le pilotage de la santé au travail, la médecine de prévention, la prévention des risques professionnels et la prise en compte de la pénibilité, la prévention de l'inaptitude et du maintien dans l'emploi et le fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée.

Elle vise notamment à prévenir l'usure professionnelle, limiter et suivre les expositions aux facteurs de pénibilité.

Une réponse ministérielle du 26 octobre 2017 a admis que le conseil municipal fixe le cycle de travail en veillant au respect des 1607 heures et, s'il y a lieu, en réduisant sa durée annuelle de travail du fait de sujétion particulière.

Le conseil d'Etat établit par son avis du 9 octobre 2002 que n'est pas remise en cause la faculté pour l'organe délibérant, après avis du comité technique, de réduire la durée annuelle de travail en deçà de 1 607 heures, pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent. Cette durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures constitue à la fois un plafond et un plancher.

Enfin, la Cour Administrative d'Appel de Paris, le 31 décembre 2004, précisait que pour être valable, la délibération prise par l'organe délibérant de la collectivité devait comporter suffisamment de précisions sur l'ampleur et les modalités de la réduction ainsi envisagée du temps de travail, sur la nature des missions et des rythmes de travail pris en compte, ainsi que sur les catégories d'agents concernés.

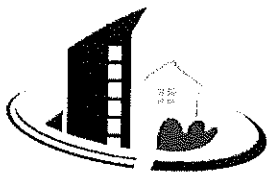
Récemment, dans le cadre du Plan Santé au Travail 2016-2020, une action spécifique visait l'amélioration de la prise en compte de la polyexposition, un défi majeur pour l'ensemble des acteurs de la sécurité sanitaire, de la santé publique et de la prévention. Suite à un premier état des lieux sur la polyexposition en France et à l'étranger, une étude pour identifier des groupes homogènes de salariés polyexposés a été mise en œuvre par l'Anses, Santé publique France et la Dares et fait l'objet d'un rapport publié le 23 novembre 2021.

Elle établit des profils de salariés exposés à des contraintes, permettant de ne pas se limiter à la prise en compte de contraintes bien connues et facilement identifiables par la nature de l'activité professionnelle (chimiques, physiques, biologiques), et d'y associer d'autres contraintes concomitantes, notamment organisationnelles ou relationnelles, qui peuvent accentuer les premières citées. Les différents facteurs reconnus par cette enquête récente se retrouvent dans le Document Uniques et dans les facteurs de risques figurant ci-dessous.

Afin de mettre à jour le règlement intérieur des services concernant le temps de travail et de se conformer à la législation en vigueur tout en prenant en compte les sujétions propres et communes aux agents de la collectivité, sur proposition de Monsieur le Maire, **le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité a décidé d'adopter le règlement ci-après :**

AULNOY-LEZ-VALENCIENNES

Règlement commun de la Commune et du CCAS concernant le temps de travail



Préambule :

Le protocole du temps de travail est un document de référence pour la collectivité en matière d'aménagement et de gestion des temps de travail.

Le présent protocole fixe les modalités d'organisation du temps de travail (OTT) en vigueur au sein de la collectivité.

Le présent règlement concernant l'organisation du temps de travail abroge les dispositions figurant au précédent règlement intérieur des services.

Article 1 : Champ d'application :

Le présent protocole s'applique en lieu et place des dispositions antérieurement fixées aux :

- Fonctionnaires titulaires ou stagiaires, occupant un emploi au sein de la collectivité à temps plein, à temps partiel ou à temps non-complet,
- Fonctionnaires mis à disposition,
- Agents contractuels de droit public,

Sont exclus :

- Les agents rémunérés à la vacation

Références juridiques :

- 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 le décret n° 91-857 du 2 septembre 1991 et le décret n° 2012-437 du 29 mars 2012 relatif au statut particulier des professeurs et des assistants d'enseignement artistiques,
- Vu la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la Fonction Publique Territoriale,
- Vu le Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'ARTT pour la Fonction Publique d'Etat,
- Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, notamment son article 47, établissant que Les collectivités territoriales et les établissements publics mentionnés au premier alinéa de l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ayant maintenu un régime de travail mis en place antérieurement à la publication de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir, dans les conditions fixées à l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, les règles relatives au temps de travail de leurs agents. Ces règles entrent en application au plus tard le 1er janvier suivant leur définition ;
- 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'ARTT dans la Fonction Publique Territoriale,
- Vu le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 relatif à la mise en place du Document Unique de Prévention des Risques Professionnels ;
- Vu le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,
- Vu le décret n°2002-147 du 16 février 2002 relatif à l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou la rémunération des interventions aux ministères de l'intérieur.
- Vu la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées,

- Vu la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011,
Vu le décret n°2011-354 du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels ;
- Vu le décret n°2015-415 du 14 Avril 2015 relatif à l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou la rémunération des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement,
- Vu le décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public parent d'un enfant gravement malade.
 - Vu le Décret n° 2021-904 du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique

Vu 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 de finances pour 2011.

Vu la circulaire n°RDFBI314079C du 28 mai 2013 relative au rappel des obligations des employeurs territoriaux en matière d'évaluation des risques professionnels ;

Vu la Circulaire du 10 avril 2015 relative à la diffusion du guide juridique d'application des dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ;

Vu les articles L. 4161-1 et D. 4161-1 du Code du travail définissant ces mêmes risques ;

Vu l'article L4121-1 et L4121-2 du code du travail définissant l'obligation faite à l'employeur de protéger ses salariés

Vu la délibération du Conseil Municipal en date du 23 novembre 2017 instaurant un règlement intérieur des services municipaux ;

Vu la délibération du Conseil Municipal instaurant un règlement des pénibilités en date du 15 décembre 2021 ;

Vu le Document Unique de Prévention des Risques Professionnels mis à jour en mars 2021 ;

Vu l'avis du comité technique en date du 8 décembre 2021 ;

Les règles du présent protocole sont fixées sans préjudice des évolutions législatives et réglementaires applicables à la Fonction Publique Territoriale.

Article 2 : Dispositions générales sur le temps de travail :

Référence juridique

Article 1 du décret n°2000-815 du 25 août 2000

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Il s'agit de définir le temps de travail qui est pris en compte afin de vérifier le respect des garanties minimales.

La durée de référence du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine et le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

Le décompte du temps de travail annuel s'établit sur la base de 1607 heures effectives dont 7 heures au titre de la journée de solidarité :

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 de jours travaillées = Nb de jours x 7 heures	1596 h arrondi à 1.600 h
+ Journée de solidarité	+ 7 h
Total en heures :	1.607 heures

Les agents à temps non complet et à temps partiel relèvent, quant à eux, d'un temps de travail annuel effectif calculé au prorata de celui des agents à temps complet occupant un emploi similaire.

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

- *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 douze semaines consécutives,*

- *le repos hebdomadaire, qui comprend en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35 heures,*
- *la durée quotidienne du travail peut être continue ou discontinue et ne peut excéder 10 heures,*
- *l'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à 12 heures,*
- *les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de 11 heures entre deux jours de travail consécutifs,*

- *une pause d'une durée minimale de 20 minutes doit être accordée pour toute période de travail de 6 heures consécutives. Sur une journée de travail, deux pauses de 10 minutes sont accordées aux agents municipaux en fonction des nécessités de service : une le matin, et une l'après-midi. Les pauses des services techniques sont prises sur chantier. Ces pauses incluent les pauses tabac.*

- *la plage horaire des heures de nuit est de 22 heures à 7 heures,*
- *Dans le cadre de la durée du travail hebdomadaire les horaires des services sont définis par l'assemblée délibérante.*

Compte tenu de leur spécificité les horaires du service espaces verts ont été aménagés comme suit : du 1er mai au 30 sept : 7h-12h 12h30-15h30 le lundi et 15h du mardi au vendredi.

Article 3 : Les Cycles de travail

Les services administratifs :

Les agents des services administratifs sont soumis à un cycle de travail hebdomadaire : semaine à 35 heures sur 5 jours.

Ces agents ne bénéficient pas de jours de réduction de temps de travail en lien avec la durée hebdomadaire de service.

Dans les autres services, y compris la Direction Générale des Services, application d'un horaire hebdomadaire de 38h avec 18 jours de RTT. Cette durée est entendue sur une période de 5 jours également.

Compte tenu de leur spécificité les horaires des agents des services techniques dont l'activité est liée aux conditions climatiques ont été aménagés comme suit : du 1er mai au 30 sept : 7h-12h 12h30-15h30 le lundi et 15h du mardi au vendredi. Pour les deux autres périodes du 1^{er} janvier au 30 avril et du 1^{er} octobre au 31 décembre, les horaires sont les suivants : 8h-12h 13h30 17h30 le lundi et 17h du mardi au vendredi.

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 est arrondi à la demi-journée supérieure.

Les absences au titre des congés pour raison de santé réduisent à due proportion 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 de finances pour 2011.

Article 4 : Droit à RTT

Article 4.1 : Droit à RTT du fait du cycle hebdomadaire :

Le nombre de jours de RTT accordés annuellement est le suivant :

Nombre annuel de jours de RTT accordés selon la durée hebdomadaire de travail

Durée de travail hebdomadaire	Nombre de jours de RTT accordés par an
35 heures 30	3 jours
36 heures	6 jours
36 heures 30	9 jours
37 heures	12 jours
37 heures 30	15 jours
38 heures	18 jours
Entre 38h20 et 39 heures	20 jours
39 heures	23 jours

Soit pour les agents à temps partiel (Arrondi à la demi-journée supérieure)

Quotité de travail	Durée de travail hebdomadaire : 38 heures
Temps complet	18 jours de RTT
Temps partiel à 90 %	16,2 jours
Temps partiel à 80 %	14,4 jours
Temps partiel à 70 %	12,6 jours
Temps partiel à 60 %	10,8 jours
Temps partiel à 50 %	9 jours

Référence juridique :

Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale

Circulaire du 18 janvier 2012 relative à la réduction des droits à RTT en cas de congé pour raison de santé dans la fonction publique

Circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique

Article 4.2 : Prise en compte des sujétions dans la réduction annuelle du temps de travail

Le règlement des Pénibilités de la Commune a établi de sujétions particulières et reconnu au titre de la pénibilité commune et propre à tous les métiers des agents des administrations territoriales. Afin de considérer ces risques détaillés dans le règlement précité, les dispositions suivantes s'appliqueront aux agents de la commune selon leur durée hebdomadaire de travail :

Temps de travail	Temps hebdomadaire de sujétion particulière reconnu au titre de la pénibilité commune et propre à tous les métiers des agents des administrations territoriales	Droits ouverts à RTT en Heures et jours
Agent à 35 h	1h 05	56h/8jours
Agent à 38 h	1h 10	60h/8.5jours

Le règlement de pénibilité a aussi instauré une pénibilité liée à l'ancienneté des agents. Afin de palier l'usure professionnelle des agents, le temps hebdomadaire de sujétion particulière reconnu au titre de la pénibilité liée à l'âge et donc à l'ancienneté de service au sein de la fonction publique est le suivant :

Ancienneté	Temps hebdomadaire de sujétion particulière reconnu au titre de la pénibilité liée à l'âge	Droits ouverts en jours
A partir de 10 ans	8 minutes	1 jour
15 ans	12 minutes	1.5 jours
20 ans	16 minutes	2 jours
25 ans	20 minutes	2.5 jours
30 ans	24 minutes	3 jours
35 ans	28 minutes	3.5 jours

Article 4.3 journée de solidarité :

La journée de solidarité sera déduite des jours RTT ouverts de droits aux agents, que ces droits soient issus des droits à RTT concernant le cycle hebdomadaire ou concernant la prise en compte de la pénibilité.

Article 5 : Les congés annuels :

Tout agent en activité a droit, pour une année de services accomplis, du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Les agents arrivant au sein de la collectivité en cours d'année, ont une durée de congés calculée au prorata de leur temps de présence.

Des jours de congés supplémentaires dits de fractionnement sont attribués lorsque l'agent utilise ses congés annuels en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre.

Ceux-ci sont attribués de la façon suivante :

- 1 jour supplémentaire si l'agent a pris 5, 6 ou 7 jours en dehors de la période précitée,
- 2 jours supplémentaires si l'agent a pris au moins 8 jours en dehors de la période précitée.

Les agents doivent prendre la totalité de leurs congés annuels ainsi que les jours de fractionnement avant le 31 décembre de l'année d'ouverture de ces droits.

Le congé dû pour une année de service ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale. Cette autorisation exceptionnelle de report de congés doit être sollicitée par l'agent avant le 31 décembre N. Les jours de congés reportés doivent être pris avant le 28 février N+1 au plus tard.

Sous certaines conditions, les congés non pris au titre d'une année peuvent alimenter un compte épargne-temps (CET).

Les congés ne peuvent en aucun cas être pris par anticipation sur l'année suivante.

En cas de congés pour indisponibilité physique prévus par l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale (congé de maladie, de longue maladie, maternité...), le report des congés annuels qui n'ont pu être pris de ce fait est automatique.

Suivant la jurisprudence de la CJUE (Cour de Justice de l'Union Européenne), une période de référence limitée à 15 mois, à l'expiration de laquelle le droit au congé annuel payé s'est éteint, a été admise, et en droit français, le droit au report ne peut s'exercer que dans la limite des 4 semaines.

Procédure d'octroi des congés annuels

➤ Priorité

La priorité est donnée aux agents chargés de famille :

- Parents d'enfants scolarisés (6-16ans)
- Pour les couples séparés, priorité à celui qui a la garde des enfants

De même une priorité est donnée, sous réserve des nécessités de service et des priorités accordées aux chargés de famille aux agents dont le conjoint est astreint à congés dans son entreprise.

➤ Octroi

La nécessité d'assurer la continuité normale du service impose le respect d'un certain nombre de règles.

Les congés annuels doivent être demandés au supérieur hiérarchique par l'agent préalablement à son départ. La demande doit être formulée via le formulaire prévu à cet effet au moins 8 jours avant la date de congé souhaitée.

Le responsable de service dispose d'un délai de 3 jours à compter de la réception de la demande pour émettre un avis sur la demande de congé.

Un état des congés d'été est arrêté par service, pour le 31/03 de l'année en cours. Ce document fait l'objet d'une validation par le Maire et la Direction Générale.

Un planning est établi à chaque période de vacances scolaires.

Ces plannings reprennent l'amplitude des absences fermes et réelles : congés annuels, récupérations, RTT, autorisation d'absence. Les congés devront être étalés entre les agents

pour ne pas avoir à effectuer de remplacement. L'ensemble des congés cumulés ne pourra en aucun cas provoquer un absentéisme supérieur à la moitié des effectifs durant ces périodes.

Ces plannings sont soumis au visa du Maire et de la Direction Générale des Services ou de la Direction des Services Techniques le cas échéant.

Tout différend relatif à la planification ou la prise des congés doit être réglé par la Direction Générale des services pour les agents des services administratifs, et par le directeur des services techniques pour les agents des services techniques.

Le personnel de certaines structures, qui ont des fermetures spécifiques (écoles, cyberbase, maison de la jeunesse...) bénéficiera des congés annuels lors de la fermeture annuelle des bâtiments, aux dates fixées annuellement par délibération du conseil municipal ou la réglementation en vigueur.

Les RTT sont posées en jours.

Article 6 : les jours fériés :

Les services municipaux sont fermés les jours fériés (1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre, 25 décembre).

Un jour de fête tombant un jour de repos ne donne droit à aucune récupération ni gratification.

Le travail des jours fériés peut être gratifié par une indemnité prévue par la réglementation à l'appui d'une délibération de l'organe délibérant.

La fête du 1er mai doit, quant à elle, être obligatoirement chômée et payée, à l'exception des services qui en raison de la nature de leur activité ne peuvent interrompre le travail.

Article 7 : Les autorisations d'absence :

Elles doivent être prises au moment de l'évènement et sur justificatif.

Le supérieur hiérarchique peut néanmoins refuser certaines autorisations d'absence pour nécessités de service.

➤ Les autorisations d'absence pour soigner un enfant malade ou en assurer momentanément la garde

Ces autorisations d'absence peuvent être accordées :

- aux agents parents d'un enfant de moins de 16 ans ou sans limite d'âge dans le cas d'un enfant handicapé, et sur présentation d'un certificat médical ou de toute pièce justifiant la présence d'un des parents auprès de l'enfant.

Ces autorisations sont accordées par famille et par année civile.

Elles sont accordées conformément à la réglementation en vigueur et suivant la situation familiale de chaque agent.

Le nombre de jours octroyés est égal aux obligations hebdomadaires de service plus un jour (soit 6 jours pour un agent à temps complet). Il est possible de porter à deux fois les obligations hebdomadaires de service plus deux jours (soit 12 jours pour un agent à temps complet) lorsque :

- l'agent assume seul la charge de l'enfant,
- le conjoint de l'agent est à la recherche d'un emploi,
- le conjoint de l'agent ne bénéficie d'aucune autorisation d'absence rémunérée pour soigner un enfant ou en assurer momentanément la garde.

Les demandes de dérogation sont à formuler auprès de la Direction Générale des Services, et doivent être justifiées (présentation d'une attestation de l'employeur du conjoint ou attestation de Pôle Emploi).

➤ Don de jours de repos a un parent d'un enfant gravement malade

Un agent public peut, sur sa demande, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre agent public relevant de la même collectivité employeur, qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Les jours de congés annuels ne peuvent être abandonnés que pour la durée excédant 20 jours ouvrés.

Seuls les jours de repos compensateur et les jours de congé bonifié ne peuvent pas faire l'objet d'un don.

➤ Le congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale est un congé non rémunéré permettant à l'agent bénéficiaire de cesser totalement son activité lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance au sens de l'article L.1111-6 du code de la Santé Publique souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

➤ Les autorisations spéciales d'absence :

Il existe deux catégories d'autorisations spéciales d'absence :

— Les autorisations d'absence dites « réglementées », qui n'ont pas à faire l'objet d'une délibération, à savoir les autorisations d'absence pour : motifs civiques (juré d'assises, témoin devant le juge pénal, formation initiale des agents sapeurs-pompiers volontaires, mandats électifs, réservistes...) ; motifs professionnels (formation professionnelle, visite devant le médecin de prévention) ; motifs religieux.

— Les autorisations d'absence dites pour « événements familiaux », dont les conditions sont précisées ci-dessous :

➤ Les autorisations d'absence pour événements familiaux

Ces autorisations d'absence peuvent être accordées par la Direction Générale des Services, sous réserve des nécessités de service, à l'occasion de l'évènement familial y ouvrant droit sur présentation d'un justificatif (acte de naissance, de mariage, de PACS, de décès,...).

<u>Évènement</u> <u>Lien avec l'agent</u>	<i>Mariage</i>	<i>PACS</i>	<i>Maladie grave</i>	<i>Décès</i>	<i>Naissance</i>
<i>Agent</i>	5	5			
<i>Conjoint</i> <i>(ou du partenaire lié par un PACS)</i>			3	5	
<i>Enfant</i>	2		3	3	3
<i>Père/Mère</i>			2	3	
<i>Frère et Sœur</i>	1		1	2	
<i>Grands-parents</i>	1		1	1	
<i>Petits-enfants</i>			1	2	
<i>Beaux-parents</i>				3	
<i>Famille proche (neveu, nièce, oncle, tante)</i>	1			1	
<i>Famille éloignée (beaux-frères, belles-sœurs, grands-parents par alliance)</i>	1			1	

Une majoration éventuelle pour délais de route, qui ne pourrait excéder 48 heures aller-retour, est laissée à l'appréciation de la Direction Générale des services.

➤ Les autorisations d'absence liées à la maternité

Les femmes enceintes peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence à compter de leur troisième mois de grossesse, dans la limite d'une heure par jour.

Elles peuvent également bénéficier d'autorisations d'absence de droit pour les examens médicaux liés au suivi de grossesse et d'autres pour les séances préparatoires à l'accouchement.

➤ Les autorisations d'absence liées à des motifs syndicaux et professionnels

Type d'évènement	Nombre de jours octroyés
<p>Représentants des organisations syndicales pour participer aux congrès ou réunions des organismes directeurs des unions fédérations ou confédérations de syndicats non représentées au Conseil Commun de la FP</p>	<p>10 jours par an, sous couvert d'une autorisation préalable.</p>
<p>Représentants des organisations syndicales pour participer aux congrès ou réunions des organismes directeurs des unions fédérations ou confédérations de syndicats représentées au Conseil Commun de la FP</p>	<p>20 jours par an, sous couvert d'une autorisation préalable.</p>
<p>Représentants aux CAP et organismes statutaires (CT, CHSCT, conseil de discipline...)</p>	<p>Le délai de route, la durée de la réunion et le délai de préparation et/ou de compte rendu de la réunion à équivalence de la durée de la réunion</p>
<p>Concours et examens</p>	<p>Chaque année civile, tout agent a droit à une journée de révision pour l'ensemble des épreuves écrites ou orales d'un concours ou d'un examen professionnel. Les journées d'épreuves ne sont pas décomptées des jours de congés dans la limite d'un concours ou examen professionnel par an. Ces autorisations d'absence sont conditionnées à un ordre de mission préalable et à la présentation d'un justificatif d'assiduité aux épreuves. Les demandes de dérogation sont à formuler auprès de la Direction Générale des Services.</p>
<p>Formation professionnelle</p>	<p>Le temps de la formation, sous couvert d'une autorisation et d'un ordre de mission préalable.</p>
<p>Visite devant le médecin de prévention dans le cadre de la surveillance médicale obligatoire des agents (tous les 2 ans)</p> <p>Examens médicaux complémentaires, pour les agents soumis à des risques particuliers, les handicapés et les femmes enceintes.</p>	<p>Le temps de la visite ou des examens délai de route inclus, sous couvert de la convocation.</p>

➤ Rentrée scolaire

Les parents d'enfants scolarisés en maternelle et au cours préparatoire ont droit à une réduction d'horaires au titre de la rentrée scolaire, quel que soit le nombre d'enfants concernés, dans la mesure où les obligations de service le permettent, et après accord du responsable de service et du Directeur Général des Services.

- 3/4 d'heure le matin
- 1/2 heure le midi
- 1/2 heure l'après-midi

➤ Absences liées aux fêtes religieuses

Une circulaire ministérielle indique, chaque année, les principales fêtes religieuses des différentes confessions. Dans toute la mesure du possible, des facilités seront accordées aux agents pour leur permettre de participer aux fêtes religieuses correspondant à leur confession si cette absence est compatible avec le fonctionnement normal du service. Ces absences sont prises sur les congés, ARTT ou récupérations de l'agent.

➤ Autorisation d'absence forfaitaire d'une heure

Elle est accordée à l'agent faisant un don du sang lors des collectes organisées par l'EFS sur la commune d'Aulnoy-lez-Valenciennes, et dans la mesure où cette absence est compatible avec le fonctionnement normal du service.

L'ensemble des autorisations précitées peuvent être modulées et complétées par l'autorité territoriale (exemple : mandats électifs, motifs civiques...).

Article 8 : Les absences pour accident de service ou de trajet et pour congés de maladie

En cas d'accident de service ou de trajet, les agents doivent en informer au plus vite leur supérieur hiérarchique ou le service des ressources humaines afin que la déclaration d'accident soit effectuée et que les démarches administratives soient entreprises.

En cas de maladie, les agents doivent prévenir rapidement leur supérieur hiérarchique ou le service des ressources humaines.

Les agents stagiaires et titulaires (plus de 28h/35 hebdomadaires) doivent conserver le volet 1 et envoyer les volets 2 et 3 de leur certificat médical, initial ou prolongation, dans les 48 heures, au service des ressources humaines, sous peine de retenue sur traitement pour absence injustifiée.

Les agents non titulaires et les agents titulaires relevant du régime général (moins de 28h/35 hebdomadaires) doivent envoyer les volets 1 et 2 de leur certificat médical, à la CPAM et le volet 3 au service des ressources humaines dans les 48 heures également.

Article 9 : Le compte épargne temps (CET)

Le CET est ouvert à la demande de l'agent titulaire ou non titulaire exerçant ses fonctions de manière continue depuis au moins un an, via le formulaire prévu à cet effet.

Le CET peut être alimenté par journées entières avant le 31 décembre de chaque année par des :

- Jours de congés annuels (y compris les jours de fractionnement) sans que le nombre de congés annuels pris dans l'année soit inférieur à 20,

- Jours de RTT dans leur totalité,
- Jours de repos compensateurs.

Le nombre total des jours inscrits sur le CET ne peut excéder 60 jours.

En fonction des possibilités ouvertes par délibération après avis du comité technique paritaire, le CET peut être utilisé au choix de l'agent par :

- le maintien des jours en vue d'une utilisation ultérieure (dans la limite des 60 jours),
- la pose de congés annuels, en fonction des nécessités de service (sauf si ceux-ci sont posés à l'issue d'un congé maternité, d'adoption, de paternité, ou d'un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie)

En cas de décès d'un agent titulaire d'un CET, la totalité des jours épargnés sont indemnisés à ses ayants-droits.

Article 10 : Les Astreintes et permanences :

Les cas de recours aux astreintes ou aux permanences, la liste des emplois concernés et les modalités d'organisation sont fixés par la délibération en date du 14 avril 2016 après avis du Comité technique paritaire.

1) Définition

L'astreinte est définie comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif (article 5 du décret n° 200-815 du 25/08/2000) ainsi que le cas échéant, le déplacement aller et retour entre le lieu d'intervention et le lieu de travail.

2) Rémunération ou compensation des astreintes

En application du principe de parité, les dispositions attribuent un régime de rémunération ou de compensation des astreintes et des permanences basé sur les textes de la Fonction Publique d'Etat.

Elles distinguent deux catégories de personnel :

<i>1^{re} catégorie de personnel</i>	
<i>Les agents territoriaux à l'exception de ceux de la filière technique</i>	
<i>Le régime de rémunération ou de compensation des astreintes et des permanences est aligné sur celui du personnel de l'Intérieur (Décrets n°2002-147 et n° 2002-148 du 07/02/2002 et arrêtés d'application du même jour)</i>	
<i>Astreintes</i>	<i>Indemnité ou repos compensateur</i>
<i>En cas d'intervention pendant une période d'astreinte</i>	<i>Indemnité ou repos compensateur</i>
<i>Permanences</i>	<i>Indemnité ou repos compensateur</i>

<i>2^{ème} catégorie de personnel</i>	
<i>Les agents territoriaux des cadres d'emplois techniques uniquement</i>	
<i>Le régime de rémunération des astreintes et des permanences est aligné sur celui du personnel du ministère du Développement Durable et du Logement (Décret n° 2015-415 du 14/04/2015 et arrêtés du 14/04/2015)</i>	
<i>Astreintes</i>	<i>Indemnité - pas de repos compensateur possible</i>
<i>Intervention pendant une période d'astreinte</i>	<i>Indemnité ou repos compensateur</i>
<i>Permanences</i>	<i>Indemnité- pas de repos compensateur possible</i>

La collectivité ne peut rémunérer ou compenser les astreintes et permanences aux agents bénéficiant d'une concession de logement par nécessité absolue de service à titre gratuit.

La rémunération et la compensation des astreintes et des permanences ne peuvent être accordées aux agents détachés dans des emplois administratifs de direction bénéficiant d'une nouvelle bonification indiciaire (NBI) au titre de l'exercice de ces fonctions.

Les différentes catégories d'astreinte

Il existe trois catégories d'astreintes, entraînant différents modes d'indemnisation :

- Les astreintes de droit commun appelées astreinte d'exploitation : situation des agents tenus, pour raisons de nécessités de service, de demeurer à leur domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir
- Les astreintes de décision : situation du personnel d'encadrement pouvant être joint directement, en dehors des heures d'activité normale du service, afin de prendre les dispositions nécessaires
- Les astreintes de sécurité : situation des agents amenés à intervenir lorsque des exigences de continuité du service ou d'impératifs de sécurité l'imposent (situation de crise ou de pré-crise).

3) Les modalités et les emplois concernés

Motifs de recours aux astreintes :

- Évènements climatiques (neige, inondations, etc...)
- Manifestations particulières (fête locale, concert, cérémonies, etc...)
- Missions d'assistance
- Toutes interventions sur la voirie ou dans les bâtiments communaux
- Gardiennage

En principe, l'astreinte est organisée par semaine complète par roulement et suivant un calendrier semestriel établi en concertation avec les agents concernés. Toutefois des circonstances exceptionnelles peuvent conduire à placer des agents en astreinte sur des périodes ponctuelles et plus courtes (week-end par exemple), notamment pour les astreintes de sécurité (exemple : risque d'inondation pouvant faire suite à des prévisions de fortes précipitations...) et dans un délai de prévenance réduit.

Emplois concernés : Tous les agents de la filière technique, stagiaires ou titulaires, y compris le personnel d'encadrement, ingénieurs et techniciens

Moyens mis à disposition : Téléphone portable

4) Indemnisation des astreintes ou compensation des astreintes et interventions

La rémunération et la compensation des astreintes sont exclusives l'une de l'autre.

Indemnisation des astreintes

Les montants d'indemnisation des astreintes sont déterminés par arrêté pris en application du Décret n°2015-415.

- Seuls les agents qui ne sont pas éligibles aux I.H.T.S. (ingénieurs territoriaux) sont concernés par l'indemnité d'intervention pendant les périodes d'astreinte (art.5 du décret n° 2015-415 du 14/04/2015) ou par un repos compensateur (art. 2 de l'arrêté du 14/04/2015).

- Les agents éligibles aux I.H.T.S. (agents de catégorie C et B) sont indemnisés de l'intervention durant une période d'astreinte conformément aux dispositions du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux I.H.T.S.. Par ailleurs, le repos compensateur peut être accordé à ces agents (art.1er de l'arrêté du 14/04/2015).

- En cas de compensation, les jours et heures du repos compensateur sont fixés par le responsable de service compte tenu du vœu de l'intéressé et des nécessités de service (art.3 de l'arrêté du 14/04/2015)

Les repos compensateurs doivent être pris dans un délai de six mois après la réalisation des heures supplémentaires ayant donné droits à ces repos (art.3 de l'arrêté du 14/04/2015).

Article 11 : Les heures supplémentaires et heures complémentaires

Les agents à temps complet peuvent être amenés à titre exceptionnel, à effectuer des heures supplémentaires.

Les agents à temps non complet peuvent être amenés exceptionnellement à effectuer des heures complémentaires jusqu'à 35 heures puis des heures supplémentaires au-delà.

Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées à la demande de l'autorité territoriale dès qu'il y a dépassement des bornes horaires fixées par le cycle de travail tel que défini par les délibérations du conseil municipal des 29 novembre 2001 et 28 mars 2002.

Modalités de compensation des heures supplémentaires :

Le choix de rémunérer les travaux supplémentaires sous la forme du versement des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) ou de faire récupérer le temps correspondant relève du pouvoir discrétionnaire de l'autorité territoriale dans la limite des possibilités statutaires (peuvent bénéficier des IHTS, les fonctionnaires et agents non titulaires de catégorie B et C).

Les heures supplémentaires font l'objet d'une compensation horaire (repos compensateur) à défaut elles sont indemnisées.

Après accord du responsable hiérarchique et de l'autorité territoriale, les heures supplémentaires sont:

- soit récupérées totalement ou partiellement dans des conditions compatibles avec le bon fonctionnement et la continuité du service, et dans un délai raisonnable
- soit rémunérées totalement ou partiellement

Le nombre des heures supplémentaires accomplies ne peut dépasser le plafond de 25 heures mensuelles, heures de dimanche, jours fériés ou nuit incluses, sauf circonstances exceptionnelles.

L'ensemble des modalités liées aux heures supplémentaires et complémentaires est fixé par délibération après avis du Comité technique paritaire.

Seules les heures réellement accomplies et attestées par l'autorité territoriale et la direction peuvent être compensées ou rémunérées.

Récupération totale ou partielle sous la forme d'un repos compensateur :

Le temps de récupération accordé est égal à la durée des heures supplémentaires effectuées.

Une majoration pour nuit, dimanche ou jour férié, est appliquée dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération des IHTS. (Voir ci-après)

La récupération sous la forme d'un repos compensateur devra être effectuée dans le mois qui suit l'accomplissement des heures supplémentaires.

Rémunération sous la forme d'IHTS :

Le taux horaire est déterminé en prenant pour base exclusive le montant du traitement brut annuel de l'agent concerné majoré de l'indemnité de résidence divisé par 1820. Les heures supplémentaires sont indemnisées à hauteur de 125% du taux horaire pour les 14 premières heures et 127% pour les 11 heures suivantes, accomplies dans un mois. L'heure supplémentaire est majorée de 100% lorsqu'elle est effectuée de nuit et des 2/3 lorsqu'elle est effectuée un dimanche ou un jour férié. Les deux majorations ne sont pas cumulables.

La plage horaire des heures de nuit est de 22 heures à 7 heures.

Mise en œuvre du règlement

Article 1: Entrée en vigueur

Le présent règlement a reçu un avis favorable du Comité technique paritaire le 8 Décembre 2021

Il a été adopté à l'unanimité par le conseil municipal de la Ville d' Aulnoy-lez-Valenciennes le 15 décembre 2021.

Article 2: Les modifications du règlement intérieur

Toute modification ultérieure ou tout retrait sera soumis à l'avis préalable du Comité technique paritaire.

Fait à Aulnoy-lez-Valenciennes, le 16 décembre 2021

Le Maire ,

Laurent DEPAGNE

6.3.) Personnel Communal - Délibération portant création d'un 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 dans les conditions prévues par la loi

(cas où l'emploi pourrait être pourvu par un agent contractuel en application de l'article 3-3-2° de la loi n°84-53 du 26/01/1984)

Rapporteur : Monsieur le Maire

Le conseil municipal ;

après en avoir délibéré, à l'unanimité, a décidé :

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 les articles 34 et 3-3-2° ;

Considérant qu'il convient d'assurer le bon fonctionnement des services suite à l'admission à la retraite d'un agent ;

Considérant la nécessité de recruter au plus tôt un candidat possédant des connaissances théoriques et techniques en production et médiation culturelle ;

Considérant qu'aucune candidature de fonctionnaire reçue suite à la publication de l'offre d'emploi sur le portail emploi territorial et sur les sites spécialisés dans l'emploi culturel (profil culture et culturable) ne correspond au profil de poste ;

- La création à compter du 1^{er} janvier 2021 d'un emploi de chargé de production et de médiation dans le grade d'Adjoint du Patrimoine Principal de 2^e classe relevant de la catégorie hiérarchique C à temps complet pour exercer entre autre les missions ou fonctions suivantes :

chargé.e de la production liée à la programmation culturelle

- Chargé.e du suivi administratif lié à l'accueil artistique
- accueil du public
- médiation pour l'espace culturel Les Nymphéas
- Gérer la Régie en lien avec le Trésor Public/assurer la billetterie des spectacles
- Animer les réseaux sociaux de l'espace culturel Les Nymphéas et de la médiathèque François Rabelais

- Cet emploi sera occupé par un fonctionnaire. Toutefois, en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires, il pourra être pourvu par un agent contractuel sur la base de l'article 3-3-2° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. En effet, cet agent contractuel serait recruté à durée déterminée pour une durée de un an, compte tenu du départ de l'agent exerçant ces missions au 31 décembre 2021 et de la technicité des fonctions.

- Le contrat de l'agent sera renouvelable par reconduction expresse sous réserve que le recrutement d'un fonctionnaire n'ait pu aboutir. La durée totale des contrats ne pourra excéder 6 ans. A l'issue de cette période maximale de 6 ans, le contrat sera reconduit pour une durée indéterminée.

- L'agent devra donc justifier d'une expérience significative dans un emploi de chargé de production, avoir des connaissances avérées du milieu artistique, du patrimoine et du domaine culturel en général, maîtriser l'outil informatique, notamment l'usage des réseaux sociaux et des logiciels de création de support de médiation. Sa rémunération sera calculée par référence à la grille indiciaire du grade de recrutement.

Le recrutement de l'agent contractuel sera prononcé à l'issue d'une procédure prévue par les décrets n°2019-1414 du 19 décembre 2019 et n°88-145 du 15 février 1988, ceci afin de garantir l'égal accès aux emplois publics.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

Monsieur le Maire a remercié madame Marie-Pierre Guillet pour son investissement.

7) Dérogation à la règle du repos dominical - Année 2022

Rapporteuse : madame Anne Gozé

Par délibération du 15 décembre 2015, conformément aux dispositions de l'article L 3132-26 du Code du Travail issu de la Loi 2015-990 du 6 août 2015, le conseil municipal a fixé à 9 le nombre annuel de dérogations à la règle du repos dominical dans les établissements de commerce de détail.

Pour l'année 2022, il est proposé au conseil municipal d'arrêter la liste de ces 9 dimanches aux dates ci-dessous formulées par les enseignes **Carrefour, les magasins de la galerie de l'hypermarché, Intersport, Norauto, Maxi Zoo, Décathlon, Picard et Grand Frais**. Cette dérogation pourra s'appliquer à toute autre enseigne de détail qui en fera la demande.

Cette liste excédant 5 dimanches a été transmise pour avis à la commission d'ouvertures dominicales de la Communauté d'Agglomération de Valenciennes Métropole qui a prononcé un avis favorable pour les dates sollicitées.

Rappel de l'article L 3132-26 du Code du Travail :

" Dans les établissements de commerce de détail où le repos hebdomadaire a lieu normalement le dimanche, ce repos peut être supprimé les dimanches désignés, pour chaque commerce de détail, par décision du maire prise après avis du conseil municipal. Le nombre de ces dimanches ne peut excéder douze par an. La liste des dimanches est arrêtée avant le 31 décembre, pour l'année suivante.

Lorsque le nombre de ces dimanches excède cinq, la décision du maire est prise après avis conforme de l'organe délibérant de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre dont la commune est membre. A défaut de délibération dans un délai de deux mois suivant sa saisine, cet avis est réputé favorable."

Liste des dérogations
à la règle du repos dominical - Année 2022
2 janvier
16 janvier
26 juin
4 septembre
11 septembre
27 novembre
4 décembre
11 décembre
18 décembre

Après l'avis favorable en date du 7 décembre 2021 de la commission de la prospection financière, travaux, aménagement urbain, développement économique, le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité, a émis un avis favorable à ces demandes.

Monsieur le Maire a ajouté qu'il s'agissait d'une délibération très politique qui a nécessité de nombreuses discussions pour en arriver à ces 9 dates.

En cette période difficile, il était impensable pour nous de pénaliser le commerce mais il ne fallait pas outrepasser ce chiffre afin de respecter autant que faire se peut le repos dominical.

8) Charte d'utilisation des équipements informatiques à l'usage des classes

Rapporteur : monsieur Julien Dusart

La commission enfance, jeunesse, sport et vie scolaire a proposé au cours de sa réunion du 6 décembre 2021 l'adoption d'une charte relative à l'utilisation par les enseignants du groupe scolaire Jules Ferry des équipements informatiques achetés par la Ville

Dans un premier temps, 14 ordinateurs et 32 tablettes ont été commandés. D'autres matériels informatiques suivront pour une valeur total d'un montant de 70.000 €.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité, a décidé d'approuver la charte qui lui était soumis.

Politique sportive

9.1.) Convention de mise à disposition du boulodrome avec l'Université Polytechnique des Hauts de France (UPHF)

Rapporteur : monsieur Julien Dusart

Un enseignant d'EPS de l'Université Polytechnique des Hauts de France (UPHF) nous a sollicités pour l'utilisation du boulodrome municipal situé dans la salle pétanque-tir à l'arc, rue René Mirland. En effet la pétanque est une activité nouvelle à l'UPHF qu'il souhaite développer pour ses 30 étudiants. L'Université ne possédant que 2 boulodromes extérieurs, la pratique de l'activité est considérablement compromise en cette saison en raison des conditions météorologiques.

La commission enfance, jeunesse, sport et vie scolaire au cours de sa réunion du 6 décembre 2021 a proposé d'accéder à cette demande.

Cette mise à disposition à titre gracieux à l'Université se ferait les jeudis de 12 h 30 à 14 h, les 16 décembre 2021 et à compter du jeudi 20 janvier 2022 jusqu'au jeudi 28 avril 2022. Le président du club de pétanque a également émis un avis favorable à cette sollicitation.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité, a décidé :

- de suivre l'avis de la commission
- d'autoriser Monsieur le Maire à signer la convention afférente.

9.2. Convention de partenariat pour l'organisation de la Course de la Rhônelle 2022 avec l'association Vallée d'Auno en Fête

Rapporteur : monsieur Julien Dusart

Sur avis en date du 6 décembre 2021 de la commission enfance, jeunesse, sport, vie scolaire, le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité a retenu la date du **dimanche 27 mars 2022** pour l'organisation de la course de la Rhônelle et a décidé :

- d'autoriser Monsieur le Maire à signer une convention avec l'association « Vallée d'Auno en Fête » visant à confier à celle-ci une partie de la préparation technique et administrative de la course,
- de dénommer au sein du comité de pilotage chargé de la préparation de l'organisation de cette course, les membres de la Commission enfance, jeunesse, sport, vie scolaire.
- d'adjoindre à ce comité de pilotage, Monsieur Jean-Pierre Florent et Monsieur Gérard Renard, adjoints en raison de leur expérience de cette course.

10) Modification des horaires d'ouverture de la médiathèque François Rabelais

Rapporteuse : madame Corinne Anasse

La commission du rayonnement de la politique culturelle a proposé au cours de sa réunion du 30 novembre 2021 de modifier les horaires d'ouverture de la médiathèque. Cette situation devient indispensable en raison du nombre d'agents en arrêt maladie. L'ouverture du samedi après-midi serait supprimée car il s'agit du créneau le moins sollicité par le public mais le bâtiment ouvrirait le mercredi matin pour une amplitude hebdomadaire d'ouverture de 19 heures contre 20 heures auparavant. En conséquence, le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité décide d'adopter les horaires d'ouverture suivants qui entreraient en vigueur le 20 décembre 2021.

MARDI : 14 h - 17 h
MERCREDI : 10 h - 12 h
14 h - 18 h
JEUDI : 14 h - 17 h
VENDREDI : 14 h - 18 h
SAMEDI / 9 h - 12 h

11) Informations au conseil municipal

Monsieur le Maire a apporté au conseil municipal les deux informations suivantes :

Annulation de la convention prise avec la mutuelle Just

Par délibération du 30 septembre 2021 le conseil municipal m'a autorisé à signer avec la mutuelle Just, une convention de mise à disposition à titre onéreux d'un bureau à la Maison de la Solidarité pour la tenue de leurs permanences.

Cette convention était valable d'octobre 2021 à septembre 2022 pour un coût de 100,00 €.

Or la Mutuelle nous a indiqué ne plus recevoir de public du tout dans cette permanence.

Elle souhaite donc dénoncer cette convention devenue inutile.

La délibération et la convention seront donc annulées auprès du contrôle de légalité.

Annulation, report, ajustement de plusieurs manifestations

Depuis plusieurs semaines, l'évolution défavorable de la situation sanitaire nous amène quotidiennement à annuler, reporter, ajuster plusieurs manifestations prévues en cette fin d'année.

Face à l'évolution défavorable de l'épidémie de covid et le renforcement des règles sanitaires, j'ai décidé en toute responsabilité d'annuler les festivités autour des délires de Noël ainsi que la cérémonie des vœux du vendredi 21 janvier 2022.

Je sais que ces deux temps forts sont très attendus par nos concitoyens mais malheureusement cette décision est nécessaire pour assurer la santé et la sérénité de tous et protéger nos concitoyens

En effet, en contact régulier avec l'hôpital de Valenciennes dont les services sont sous tension et au vu de l'analyse des eaux usées (rapport obépine-SARS-COV-2) Monsieur le Maire a pris acte de l'évolution défavorable de l'épidémie.

Il a sollicité de chacun la plus extrême prudence afin de passer des fêtes de fin d'année les plus sereines possibles.

Il a fait part de sa crainte d'une flambée de l'épidémie à l'issue de cette période de festivités et a regretté le maintien de manifestations qui ont regroupé plusieurs centaines de personnes, jugeant irresponsables les organisateurs.

Il a annoncé que 2022 serait une année de grands rendez-vous avec notamment :

- le début de la mission AMO relative à la reconstruction des écoles Emile Zola et Georges Brassens
- l'étude de l'avenue Jules Mousseron
- les projets de développement économique et bien d'autres projets.

Il a clôturé la réunion en souhaitant à tous, élus et membres du personnel, de bonnes fêtes de fin d'année et le repos nécessaire pour appréhender au mieux l'année 2022 qui promet d'être chargée.

La secrétaire,

