

PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DE CONSEIL MUNICIPAL DU VENDREDI 21 JANVIER 2022 À 20H

Le Conseil Municipal de BREILLY, légalement convoqué le Samedi 15 Janvier 2022, s'est réuni au nombre prescrit par la loi dans la salle de la Mairie, sous la présidence de Monsieur PECQUET Etienne, Maire.

Présents : Mme DECAMBRON Béatrice (jusque 20h40), MM. ALEXANDRE Eric, CAMBIER Yohan, CASTEL Mathieu, DECAMP Claude, LAGRANGE Louis, LAGRANGE Romain, PECQUET Alexandre, PECQUET Etienne.

Absents excusés : M. AUDECOND Arnaud donne procuration à M. ALEXANDRE Eric ;
M. GAMBIER Gaëtan donne procuration à M. LAGRANGE Romain ;
M. LECRIVAIN Angélo donne procuration à M. LAGRANGE Louis ;
M. PIGNÉ Tony donne procuration à M. CAMBIER Yohan ;
M. YAHIAOUI Faouzi donne procuration à M. PECQUET Etienne.

Absent : RIBEIRO José.

Secrétaire de séance désigné : Alexandre PECQUET

Le Maire ouvre la séance et donne lecture du procès-verbal de la réunion du Jeudi 25 Novembre 2021 que le Conseil Municipal approuve à l'unanimité.

ORDRE DU JOUR :

1. VOTE DES RAR AU 31/12/2021 (RESTE A REALISER)

Monsieur le Maire donne lecture de l'état des restes à réaliser au 31/12/2021

Article	Objet de la dépense	Justification	Date	Engagement		
				Montant initial	Mandat émis	Restes à réaliser
2031	Contrat de mission étude de faisabilité	Philippe JACQUEMET	16/09/2021	1 500.00 €	0,00 €	1 500.00 €
21534	Effacement du réseau électrique en conducteurs nus	FDE 80 Convention n°07-TE-0084-SE	15/10/21	158 325.00€	0,00 €	158 325.00€
21534	Effacement du réseau électrique	FDE 80 Convention n° 07-TE-0085-EF	15/10/21	70 118.03 €	0,00 €	70 118.03 €

21757	Opération d'éclairage publique – radars pédagogiques	FDE 80 Convention n°07-TE-0118-EP	03/11/21	9 254,00€	4 627,00 €	4 627,00 €
21757	Création de dos d'âne en enrobé	COLAS Devis OF-2021010015-0018	10/12/21	8 125.88 €	0.00 €	8 125.88 €

TOTAL SECTION INVESTISSEMENT 242 695.91 €

Le Conseil prend acte de la tenue des RAR au 31/12/2021

2. OUVERTURE DES CREDITS D'INVESTISSEMENT (VOTE DU QUART DES DEPENSES D'INVESTISSEMENT)

Vu l'article L1612-1 du Code Général des Collectivités Territoriales, considérant que le Budget Primitif de l'exercice 2022 sera voté à une date ultérieure au 31 décembre 2021, Considérant la nécessité de continuité du service public et le respect des délais de mandatement des dépenses d'investissement hors dette,

Chapitre	Article	Nomenclature	DI votées au BP 2021 + DM	Ouverture en 2022 (25% du BP 2021 + DM)
20	2051	Concessions et droits similaires - logiciels	4 707,60 €	1 176,90 €
21	2111	Terrains nus	26 328.14 €	6 581.80 €
	21534	Réseaux d'électrification	100 186.09 €	25 046.76 €
27	27638	Autres immobilisations financières	14 000,00 €	3 500,00 €

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité (14 voix) :

- approuve l'ouverture de crédits d'investissements par anticipation à hauteur de 25% de ceux ouverts en 2021 et s'engage à reprendre ces crédits payés par anticipation au Budget Primitif de la commune.

3. CONTRIBUTION AU SDIS

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment l'article L 1424-35,

Vu la séance du 7 décembre 2022 du conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours (SDIS),

Considérant que les dispositions réglementaires imposent aux collectivités de participer financièrement au fonctionnement du service départemental d'incendie et de secours,
Considérant que pour 2022 le taux retenu par le conseil d'administration du SDIS, a été fixé à 25,03 € par habitant pour l'ensemble des communes,
Considérant que la base de la population retenue pour l'année 2022 est celle du recensement soit 719 habitants,
Monsieur le Maire précise que la contribution s'élève à 17 994,08 € cette année.

Le Conseil Municipal, après avoir délibéré, autorise le règlement de la contribution au SDIS pour l'année 2022.

4. RENOUELEMENT DU CONTRAT COLLECTIF D'ASSURANCE STATUTAIRE

Le Maire rappelle que la commune a demandé au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Somme de souscrire pour son compte un contrat d'assurance statutaire garantissant les frais laissés à sa charge, en vertu de l'application des textes régissant le statut de ses agents, en application de l'art. 26 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et du décret n° 86-552 du 14 mars 1986 modifié.

Le Maire expose que le Centre de Gestion a communiqué à la commune l'offre économiquement la plus avantageuse dans le cadre d'un marché négocié.

Compte tenu des éléments exposés, le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, décide à l'unanimité d'accepter la proposition du CNP ASSURANCE, et d'autoriser le Maire à signer les conventions en résultant et tout acte y afférent.

5. DELIBERATION SAISINE ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le Maire informe l'assemblée :

La définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, après avis du comité technique. Par ailleurs, le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail.

Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel.

Le décompte du temps de travail effectif s'effectue sur l'année, la durée annuelle de travail ne pouvant excéder 1607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être accomplies.

Ce principe d'annualisation garantit une égalité de traitement en ce qui concerne le temps de travail global sur 12 mois, tout en permettant des modes d'organisation de ce temps différents selon la spécificité des missions exercées.

Ainsi, les cycles peuvent varier en fonction de chaque service ou encore en prenant en considération la nature des fonctions exercées.

Le temps de travail peut également être annualisé notamment pour les services alternant des périodes de haute activité et de faible activité.

Dans ce cadre, l'annualisation du temps de travail répond à un double objectif :

- de répartir le temps de travail des agents pendant les périodes de forte activité et le libérer pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité ;
- de maintenir une rémunération identique tout au long de l'année c'est-à-dire y compris pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

Ainsi, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail de l'agent dont le temps de travail est annualisé pendant les périodes de forte activité seront récupérées par ce dernier pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

Les collectivités peuvent définir librement les modalités concrètes d'accomplissement du temps de travail dès lors que la durée annuelle de travail et les prescriptions minimales suivantes prévues par la réglementation sont respectées :

- La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1.607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) calculée de la façon suivante :

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

- La durée quotidienne de travail d'un agent ne peut excéder 10 heures ;
- Aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures consécutives de travail sans que les agents ne bénéficient d'une pause dont la durée doit être au minimum de 20 minutes ;
- L'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser 12 heures ;
- Les agents doivent bénéficier d'un repos journalier de 11 heures au minimum ;
- Le temps de travail hebdomadaire, heures supplémentaires comprises, ne peut dépasser 48 heures par semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;
- Les agents doivent disposer d'un repos hebdomadaire d'une durée au moins égale à 35 heures et comprenant en principe le dimanche.

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

Le Maire propose à l'assemblée :

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

Le temps de travail hebdomadaire en vigueur au sein de la commune est fixé à

- 37 h 00 par semaine pour les services techniques,
- 37 h 30 pour le service administratif.

Compte-tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, les agents bénéficieront de :

- 12 jours pour les services techniques,
- 15 jours pour le service administratif

de réduction de temps de travail (ARTT) et les agents administratifs de 15 jours afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1607 heures.

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.

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

➤ **Détermination des cycles de travail :**

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

Les services administratifs placés au sein de la mairie :

Les agents des services administratifs seront soumis à un cycle de travail hebdomadaire : semaine à 37 heures 30 sur 5 jours.

Les services seront ouverts au public les mardis et vendredis de 8 H 00 à 17 H 00.

Les agents sont tenus d'effectuer chaque mois un nombre d'heures de travail correspondant à la durée réglementaire.

Les services techniques :

Les agents des services techniques seront soumis à un cycle de travail hebdomadaire : semaine à 37 heures sur 5 jours.

Les horaires de travail pourront être modulés selon le cycle été/hiver tout en maintenant 37 heures sur 5 jours.

➤ **Journée de solidarité**

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

- Le lundi de la Pentecôte,
- Par la réduction du nombre de jours ARTT
- Par toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel.

➤ **Heures supplémentaires ou complémentaires**

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà des bornes horaires définies par les cycles de travail ci-dessus.

Ces heures ne peuvent être effectuées qu'à la demande expresse de l'autorité territoriale ou du chef de service.

Les heures supplémentaires ne peuvent dépasser un plafond mensuel de 25 heures pour un temps complet y compris les heures accomplies les dimanche et jour férié ainsi que celles effectuées la nuit. Elles seront indemnisées conformément à la délibération n° 08/2021 du 21/01/2022 prise par la commune portant sur les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (I.H.T.S.) pour les agents de catégories C et B.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré,

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

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

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

Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis du comité technique du 07/12/2021

DECIDE d'adopter la proposition du Maire,

ADOPTÉ : à l'unanimité des membres présents

6. DELIBERATION SAISINE JOURNEE DE SOLIDARITE

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

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

Vu la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 modifiée relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées instituant une journée de solidarité,

Vu l'avis du Comité technique en date du 07/12/2021,

Monsieur le Maire rappelle à l'assemblée qu'il appartient au Conseil Municipal d'instituer une journée de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées en application des dispositions susvisées, pour l'ensemble du personnel titulaire et non titulaire. La décision est soumise à l'avis préalable du Comité technique paritaire.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré :

DECIDE :

- D'instituer la journée de solidarité selon le dispositif suivant :
 - o le travail d'un jour férié précédemment chômé, autre que le 1^{er} mai, à savoir :
Le lundi de Pentecôte
- que, sauf disposition expresse de l'assemblée délibérante prise sur un nouvel avis du Comité technique paritaire compétent, ces dispositions seront reconduites tacitement chaque année.
- que l'autorité territoriale est chargée de l'exécution de la présente délibération, qui prend effet à compter du 01/01/2022.

ADOPTE à l'unanimité des membres présents

7. DELIBERATION SAISINE COMPTE EPARGNE TEMPS

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 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
Vu le décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale modifié ;
Vu la circulaire ministérielle n°10-007135-D du 31 mai 2010 relative à la réforme du compte épargne temps dans la fonction publique territoriale.
Considérant l'avis du Comité Technique en date du 07/12/2021.

Le Maire rappelle que les personnels territoriaux peuvent demander, sous certaines conditions, à bénéficier du report de certains jours de congé dans un compte épargne temps.

La réglementation fixe un cadre général mais il appartient au conseil municipal de se prononcer sur le détail des modalités d'ouverture, de fonctionnement, de gestion, de fermeture du compte épargne-temps (CET), ainsi que les modalités de son utilisation par l'agent conformément à l'article 10 alinéa 1 du décret n°2004-878 du 26 août 2004.

Le Maire demande au conseil municipal de fixer les modalités d'application du compte-épargne temps dans la collectivité.

Il rappelle que les fonctionnaires titulaires et agents non titulaires à temps complet ou à temps non complet qui sont employés de manière continue et qui ont accompli au moins une année de service pourront bénéficier d'un CET. Les fonctionnaires stagiaires ne peuvent pas bénéficier d'un compte épargne-temps ; s'ils en avaient déjà ouvert un auparavant, ils ne peuvent, durant le stage, ni utiliser leurs droits, ni en accumuler de nouveaux.

Les agents contractuels de droit privé, ainsi que les assistants maternels et familiaux ne peuvent pas bénéficier d'un compte épargne temps.

L'OUVERTURE DU CET

L'ouverture du CET est de droit pour les agents et elle peut être demandée à tout moment de l'année. Cette demande se fera par remise du formulaire de demande d'ouverture annexée à la présente délibération, à Monsieur le Maire.

L'ALIMENTATION DU CET

Le CET est alimenté par :

- Le report de congés annuels, sans que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année puisse être inférieur à 20 (proratisés pour les agents à temps partiel et à temps non complet), ainsi que les jours de fractionnement ;
- Le report de jours de récupération au titre de l'ARTT ;
- Les jours de repos compensateurs (récupération des heures supplémentaires ou complémentaires notamment).

Le CET peut être alimenté dans la limite de 60 jours.

PROCEDURE D'ALIMENTATION DU CET

La demande d'alimentation du CET pourra se faire par le biais du formulaire de demande d'alimentation annexée à la présente délibération.

Elle devra être transmise auprès du service gestionnaire du CET avant le 31 décembre.

Cette demande ne sera effectuée qu'une fois par an (*l'année de référence étant l'année civile*). Elle doit indiquer la nature et le nombre de jours que l'agent souhaite verser sur son compte.

L'UTILISATION DU CET

Le CET peut désormais être utilisé sans limitation de durée. L'agent peut utiliser tout ou partie de son CET dès qu'il le souhaite, sous réserve des nécessités du service.

Les nécessités de service ne pourront être opposées à l'utilisation des jours épargnés à la cessation définitive de fonctions, ou si le congé est sollicité à la suite d'un congé maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant, d'un congé du proche aidant ou d'un congé de solidarité familiale.

Le service gestionnaire du CET informera l'agent chaque année de la situation de son CET avant le 15 janvier, en utilisant le formulaire annexé à la présente délibération.

Les 15 premiers jours épargnés ne seront utilisés que sous forme de congés.

Au-delà de 15 jours épargnés, l'agent peut utiliser les jours excédentaires en combinant notamment plusieurs options dans les proportions qu'il souhaite parmi les options suivantes :

- leur prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle (uniquement pour les agents titulaires affiliés à la CNRACL) ;
- leur indemnisation ;
- leur maintien sur le CET ;
- Leur utilisation sous forme de congés.

En cas d'indemnisation, cette dernière se fera par le versement d'une indemnité compensatrice selon des taux fixés par arrêté ministériel et variable selon la catégorie hiérarchique à laquelle appartient l'agent. Les montants de l'indemnisation applicables sont ceux prévus par la réglementation en vigueur au moment de l'utilisation du CET.

L'agent doit faire part de son choix au service gestionnaire du CET, **au plus tard le 31 janvier de l'année suivante**, en remettant le formulaire de demande d'option annexé à la présente délibération.

L'agent souhaitant utiliser des jours épargnés dans son CET sous forme de congés devra le demander selon les règles applicables aux congés annuels dans la collectivité.

CLÔTURE DU CET

Le CET doit être soldé et clôturé à la date de la radiation des cadres ou des effectifs pour le fonctionnaire ou à la date de la radiation des effectifs pour l'agent contractuel.

Lorsque ces dates sont prévisibles, le Maire informera l'agent de la situation de son CET, de la date de clôture de son CET et de son droit à utiliser les congés accumulés à la date de la clôture dans des délais qui lui permettent d'exercer ce droit.

Les membres du conseil municipal après avoir entendu le Maire dans ses explications complémentaires et après en avoir délibéré, après avis du Comité Technique émis dans sa séance du 07/12/2021 et après en avoir délibéré,

ADOPTE

- le décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale modifié ;
- les propositions du Maire relatives à l'ouverture, le fonctionnement, la gestion, la fermeture du compte épargne-temps (CET), ainsi que les modalités de son utilisation par l'agent mentionnés dans la présente délibération,
- les différents formulaires annexés,

AUTORISE

sous réserve d'une information préalable du conseil municipal, le Maire à signer toutes conventions de transfert du CET figurant en annexe, sous réserve des modifications apportées par les parties adhérentes à cette convention.

PRECISE

- que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} janvier 2022,
- que les crédits suffisants sont prévus au budget de l'exercice.

8. DELIBERATION SAISINE HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES

Le conseil municipal, Sur rapport de Monsieur le Maire,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,
Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses articles 87, 88, 111 et 136,
Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,
Vu le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 modifié relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,
Vu le décret n° 2010-310 du 22 mars 2010 modifiant le décret 2002-528 du 25 avril 2002,
Vu l'avis du Comité Technique en date du 07/12/2021.

Monsieur le Maire rappelle à l'assemblée :

Considérant que conformément au décret n° 2002-60 précité, la compensation des heures supplémentaires peut être réalisée, en toute ou partie, sous la forme de repos compensateur et qu'à défaut de compensation sous la forme de repos compensateur, les heures accomplies sont indemnisées.

Considérant toutefois que Monsieur le Maire souhaite à titre subsidiaire, quand l'intérêt du service l'exige, pouvoir compenser les travaux supplémentaires moyennant une indemnité dès lors que les travaux ont été réalisés à sa demande ou à la demande du chef de service, dans la limite de 25 heures supplémentaires par mois et par agent.

Considérant que les instruments de décompte du temps de travail sont mis en place : feuille de pointage.

Considérant que conformément à l'article 2 du décret 91-875, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables au personnel de la collectivité.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré,

DECIDE

Article 1 : Bénéficiaires de l'I.H.T.S.

D'instituer selon les modalités suivantes et dans la limite des textes applicables aux agents de l'Etat l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires aux agents relevant des cadres d'emplois suivants :

Filière	grade	Fonctions ou service (le cas échéant)
Technique	Adjoint technique	Service technique
Administratif	Adjoint administratif C2/C3	Accueil mairie/Secrétaire de mairie
Administratif	Rédacteur	Secrétaire de mairie

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires : sont attribuées dans le cadre de la réalisation effective de travaux supplémentaires demandés par l'autorité territoriale ou le chef de service et selon les dispositions du n° 2002-60 du 14 janvier 2002.

La rémunération de ces travaux supplémentaires est subordonnée à la mise en place de moyen de contrôle (moyen de contrôle automatisé – décompte déclaratif). Le versement de ces indemnités est limité à un contingent mensuel de 25 heures par mois et par agent.

Lorsque les circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, le contingent mensuel peut être dépassé sur décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel du Comité Technique. A titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées après consultation dudit Comité, pour certaines fonctions. Pour les agents à temps non complet, les IHTS sont calculés selon le taux horaire de l'agent dans la limite des 35 heures. Au delà, elles sont calculées selon la procédure normale décrite dans le décret n° 2002-60.

Ces indemnités pourront être étendues aux agents contractuels de droit public de la collectivité sur les mêmes bases que celles applicables aux fonctionnaires des grades de référence.

Article 2 : Périodicité de versement

Le paiement des indemnités fixées par la présente délibération sera effectué selon une périodicité mensuelle.

Article 3 : Clause de revalorisation

Les indemnités susvisées feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants ou taux ou les corps de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

Article 4 : Crédits budgétaires

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Article 5 :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet après transmission aux services de l'Etat et publication et ou notification.

Article 6 :

Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif d'Amiens dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

ADOPTÉ : à l'unanimité des membres présents

9. DELIBERATION SAISINE MISE EN PLACE DU TELETRAVAIL

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

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

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

Vu la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 modifiée relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, notamment l'article 133,

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

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

Vu l'avis du Comité Technique en date du 07/12/2021

Considérant que :

- Le télétravail est une forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication ;
- Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation ;
- L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ;
- Aucun candidat à un emploi ne peut être incité à accepter un poste sous condition d'exercer en télétravail. Aucun emploi ne peut être réservé à un agent en télétravail.
- Aucun emploi ne peut conditionner un agent à ne pas procéder à une demande d'exercice des fonctions en télétravail.

Monsieur le Maire propose le règlement de télétravail suivant :

I – Les activités éligibles au télétravail

Le télétravail est ouvert aux activités suivantes :

- Instruction, étude ou gestion de dossier ;
- Rédaction de rapports, notes, compte-rendu et des travaux sur systèmes d'information ;
- Comptabilité, finances ;

Ne sont cependant pas éligibles au télétravail les activités :

- Qui exigent une présence physique effective dans les locaux de l'administration, notamment en raison des équipements matériels, de l'accès aux applications métiers nécessaires à l'exercice de l'activité, de la manipulation d'actes ou de valeurs, ou le traitement de données confidentielles dont la sécurité ne peut être assurée en dehors des locaux de l'administration ou d'un contact avec le public ou des correspondants internes ou externes ;
- Se déroulant par nature sur le terrain, notamment l'entretien, la maintenance et l'exploitation des équipements et bâtiments ;
- Qui exigent un travail d'équipe régulier ;

Toutefois, si celle-ci ne constituent pas la totalité des activités exercées par l'agent, elles ne s'opposent pas à la possibilité pour l'agent d'accéder au télétravail dès lors qu'un volume suffisant d'activités télétravaillables peuvent être identifiées et regroupées.

II – Les locaux mis à disposition pour l'exercice du télétravail

Le télétravail sera exclusivement exercé au domicile de l'agent.

Le domicile s'entend comme un lieu de résidence habituelle, sous la responsabilité pleine et entière du télétravailleur. Le lieu du domicile est obligatoirement confirmé à la Direction des ressources humaines par l'agent au moment de son entrée en télétravail. Le candidat doit alors disposer d'un lieu identifié à son domicile lui permettant de travailler dans des conditions satisfaisantes, d'une connexion internet haut débit personnelle et d'une couverture au service de téléphonie mobile (GSM) au domicile.

L'acte individuel précise le ou les lieux où l'agent exerce ses fonctions en télétravail.

III – Les règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données

La mise en œuvre du télétravail nécessite le respect de règles de sécurité en matière informatique.

Seul l'agent visé par l'acte individuel autorisant le télétravail peut utiliser le matériel mis à disposition par l'administration.

L'agent en télétravail ne rassemble ni ne diffuse de téléchargement illicite via internet à l'aide des outils informatiques fournis par l'employeur. Il s'engage à réserver l'usage des outils informatiques mis à disposition par l'administration à un usage strictement professionnel.

Les données à caractère personnel ne peuvent être recueillies et traitées que pour un usage déterminé et légitime, correspondant aux missions de la collectivité/l'établissement.

Par ailleurs, la sécurité des systèmes d'information vise les objectifs suivants :

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

Le télétravailleur s'engage donc à respecter les règles et usages en vigueur dans la collectivité, en particulier les règles relatives à la protection et à la confidentialité des données et des dossiers en les rendant inaccessibles aux tiers, et, le cas échéant la Charte informatique.

Également il s'engage à respecter la confidentialité des informations obtenues ou recueillies dans le cadre de son travail et à ne pas les utiliser à des fins personnelles.

IV – Les règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé

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

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

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

Par ailleurs, l'agent n'est pas autorisé à quitter son lieu de télétravail pendant ses heures de travail. Si l'agent quitte son lieu de télétravail pendant ses heures de travail sans autorisation préalable de l'autorité territoriale, ce dernier pourra être sanctionné pour manquement au devoir d'obéissance hiérarchique.

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

Les jours de référence travaillés, d'une part, sous forme de télétravail et d'autre part, sur site, compte tenu du cycle de travail applicable à l'agent ainsi que les plages horaires durant lesquelles l'agent exerçant ses activités en télétravail est à la disposition de son employeur et peut être joint sont définies dans l'acte individuel autorisant le télétravail.

L'acte individuel autorisant le télétravail définit également le volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an que l'agent peut demander à utiliser.

L'agent télétravailleur bénéficie de la même couverture accident, maladie, décès et prévoyance que les autres agents.

Les agents télétravailleurs sont également couverts pour les accidents survenus à l'occasion de l'exécution des tâches confiées par l'employeur. Tout accident intervenant en dehors du lieu de télétravail pendant les heures normalement travaillées ne pourra donner lieu à une reconnaissance d'imputabilité au service. De même, tous les accidents domestiques ne pourront donner lieu à une reconnaissance d'imputabilité au service. Le télétravailleur s'engage à déclarer tout accident survenu sur le lieu de télétravail. La procédure classique de traitement des accidents du travail sera ensuite observée.

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

L'agent télétravailleur bénéficie de la médecine préventive dans les mêmes conditions que l'ensemble des agents.

Le poste du télétravailleur fait l'objet d'une évaluation des risques professionnels au même titre que l'ensemble des postes de travail du service. Il doit répondre aux règles de sécurité et permettre un exercice optimal du travail.

Les risques liés au poste en télétravail sont pris en compte dans le document unique d'évaluation des risques.

Dans le cas où la demande de télétravail est formulée par un agent en situation de handicap, le chef de service, l'autorité territoriale doit mettre en œuvre sur le lieu de télétravail de l'agent les aménagements de poste nécessaires.

V - Les modalités d'accès des institutions compétentes sur le lieu d'exercice du télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité

Une délégation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut procéder à intervalles réguliers à la visite des services relevant de leur champ de compétence. Elle bénéficie pour ce faire d'un droit d'accès aux locaux relevant de leur aire de compétence géographique dans le cadre des missions qui leur sont confiées par ce dernier.

Celle-ci fixe l'étendue ainsi que la composition de la délégation chargée de la visite.

Toutes facilités doivent être accordées à cette dernière pour l'exercice de ce droit sous réserve du bon fonctionnement du service.

Elle peut être assistée d'un médecin du service de médecine préventive, du ou des agents qui sont chargés d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité et de l'assistant ou du conseiller de prévention.

Les conditions d'exercice du droit d'accès peuvent faire l'objet d'adaptations s'agissant des services soumis à des procédures d'accès réservées par la réglementation. Ces adaptations sont fixées par voie d'arrêté de l'autorité territoriale.

La délégation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut réaliser cette visite sur le lieu d'exercice des fonctions en télétravail.

Dans le cas où l'agent exerce ses fonctions en télétravail à son domicile, l'accès au domicile du télétravailleur est subordonné au respect :

- D'un délai de prévenance de 10 jours ;
- Et à l'accord de l'intéressé, dûment recueilli par écrit.

Les visites accomplies en application du présent article doivent donner lieu à un rapport présenté au comité.

VI – Les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail

Les télétravailleurs doivent remplir, périodiquement, des formulaires dénommés " feuilles de temps " ou auto déclarations.

L'agent doit se conformer aux dispositions de son règlement de service, il s'engage ainsi à réaliser en télétravail une durée quotidienne de travail conforme à son cycle de travail.

L'agent et son responsable hiérarchique devront donc veiller à ce que la durée quotidienne de travail durant les jours en télétravail ne dépasse pas le temps de travail théorique.

VII – Les modalités de prise en charge, par l'employeur, des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment ceux des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci

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

- ordinateur portable ;
- téléphone portable ;

- accès à la messagerie professionnelle ;
 - accès aux logiciels indispensables à l'exercice des fonctions ;
 - le cas échéant, formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail ;
- Etc...

La collectivité fournit, installe et assure la maintenance de ces équipements.

Lorsque le télétravail a lieu au domicile de l'agent, ce dernier assure la mise en place des matériels et leur connexion au réseau.

Afin de pouvoir bénéficier des opérations de support, d'entretien et de maintenance, il appartient au télétravailleur de rapporter les matériels fournis, sauf en cas d'impossibilité de sa part.

La collectivité n'est pas tenue de prendre en charge le coût de la location d'un espace destiné au télétravail.

Lorsqu'un agent demande l'utilisation des jours flottants de télétravail ou une autorisation temporaire de télétravail en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site, la collectivité peut autoriser l'agent à utiliser à l'utilisation de l'équipement informatique personnel de l'agent.

A l'issue de la durée d'autorisation d'exercice des fonctions en télétravail ou en cas de départ, l'agent restitue à l'administration les matériels qui lui ont été confiés.

VIII – Les modalités de formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail

Les agents qui doivent s'approprier un outil spécifique (applicatif ou autre) se verront proposer une action de formation correspondante.

IX – Les modalités de versement de l'allocation forfaitaire de télétravail

La collectivité/établissement ne versera pas l'allocation forfaitaire de télétravail.

X – Les modalités pratiques et la durée de l'autorisation d'exercer ses fonctions en télétravail

L'agent souhaitant exercer ses fonctions en télétravail adresse une demande écrite à l'autorité territoriale qui précise les modalités d'organisation souhaitée.

Au vu de la nature des fonctions exercées et de l'intérêt du service, le Maire apprécie l'opportunité de l'autorisation de télétravail.

Il peut être mis fin au télétravail, à tout moment et par écrit, à l'initiative du Maire ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance de deux mois.

Dans le cas où il est mis fin à l'autorisation de télétravail à l'initiative du Maire, le délai de prévenance peut être réduit en cas de nécessité de service dûment motivée.

L'autorisation peut être renouvelée par décision expresse, après entretien avec le supérieur hiérarchique direct et sur avis de ce dernier.

En cas de changement de fonctions, l'agent intéressé doit présenter une nouvelle demande.

L'autorisation de télétravail est délivrée pour un recours régulier ou ponctuel au télétravail. Elle peut prévoir l'attribution de jours de télétravail fixes au cours de la semaine, du mois ainsi que l'attribution d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an.

Un agent peut, au titre d'une même autorisation, mettre en œuvre ces différentes modalités de télétravail.

La quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine.

Il peut être dérogé à ce principe à la demande des agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient et après avis du médecin de prévention et ce pour 6 mois maximum. Cette dérogation est renouvelable une fois par période d'autorisation du télétravail après avis du médecin de prévention.

L'agent en télétravail peut également demander une autorisation temporaire de télétravail en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site. Au cours de cette autorisation temporaire, l'agent peut déroger aux seuils exposés préalablement.

Lors de la notification de l'autorisation, est remis à l'agent un document d'information sur sa situation professionnelle précisant notamment la nature et le fonctionnement des dispositifs de contrôle et de comptabilisation du temps de travail, ainsi que la nature des équipements mis à disposition par la collectivité et leurs conditions d'installation et de restitution, les conditions d'utilisation, de renouvellement et de maintenance de ces équipements et de fourniture d'un service d'appui technique.

De plus, il doit lui être communiqué un document faisant état des règles générales contenues dans la présente délibération, ainsi qu'un document l'informant de ses droits et obligations en matière de temps de travail, d'hygiène et de sécurité.

Lorsqu'il exerce ses fonctions à domicile ou dans un autre lieu privé, l'agent en télétravail :

- Fournit un certificat de conformité ou, à défaut, une attestation sur l'honneur justifiant la conformité des installations et des locaux et notamment des règles de sécurité électrique ;
- Fournit une attestation de l'assurance auprès de laquelle il a souscrit son contrat d'assurance multirisques habitation précisant qu'elle couvre l'exercice du télétravail au lieu défini dans l'acte individuel ;
- Atteste qu'il dispose d'un espace de travail adapté et qu'il travaille dans de bonnes conditions d'ergonomie ;
- Justifie qu'il dispose de moyens d'émission et de réception de données numériques compatibles avec son activité professionnelle.

Le refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par un agent exerçant des activités éligibles ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration doivent être précédés d'un entretien et motivés.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré :

DÉCIDE :

- D'adopter le règlement de télétravail défini ci-dessus ;
- D'instauration du télétravail au sein de la collectivité à compter du 01/01/2022 ;
- La validation des critères et modalités d'exercice du télétravail tels que définis ci-dessus ;

10. CREATION D'UN CONTRAT A DUREE DETERMINEE D'UN AGENT CONTRACTUEL SUR UN EMPLOI PERMANENT A TEMPS NON COMPLET

Le Maire informe l'assemblée :

Conformément à l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Il appartient donc au Conseil Municipal de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services.

Compte tenu de la création des lotissements rue de Fourdrinoy et rue du Marais, de la gestion des dossiers d'urbanisme et des demandes de financement, il convient de renforcer les effectifs du service administratif.

Le Maire propose à l'assemblée :

La création d'un poste de chargé de gestion administratif à temps non complet, soit 16/35^{ème}) pour la gestion des dossiers d'urbanisme, la gestion des demandes de subventions, la gestion du cimetière et la gestion du secrétariat.

Cet emploi pourrait être pourvu par un fonctionnaire de catégorie C de la filière administrative.

En cas de recrutement infructueux de fonctionnaire, les fonctions peuvent être exercées par un contractuel relevant de la catégorie C dans les conditions fixées à l'article 3-2 ou 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Il devra dans ce cas justifier d'une expérience professionnelle dans le secteur de la fonction publique territoriale.

Le contrat 3-2 est conclu pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an. Sa durée peut être prolongée, dans la limite d'une durée totale de deux ans, lorsque la procédure de recrutement d'un fonctionnaire n'aura pu aboutir au terme de la première année. Les contrats relevant des articles 3-3, sont d'une durée maximale de 3 ans, renouvelable dans la limite totale de 6 ans. Au-delà, si ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment les articles 3 – 2 et 3 - 3

Vu le tableau des emplois

DECIDE :

- d'adopter la proposition du Maire
- de modifier ainsi le tableau des emplois

Cadres d'emplois	Nombres d'emplois	Durée hebdomadaire
Filière technique Adjoint technique territorial principal de 2 ^{ème} classe	1	TC
Filière administrative Rédacteur territorial	1	TC
Adjoint Administratif territorial	1	TNC

- d'inscrire au budget les crédits correspondants

ADOPTÉ : à l'unanimité des membres présents

Départ de Mme DECAMBRON Béatrice.

11. ADHESION AU SERVICE MISSIONS TEMPORAIRES DU CENTRE DE GESTION

Le Maire informe l'assemblée :

Compte tenu de la création des lotissements rue de Fourdrinoy et rue du Marais, de la gestion des dossiers d'urbanisme et des demandes de financement, il convient de renforcer les effectifs du service administratif.

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Somme gère un service « mise à disposition de personnel » créé en application de l'article 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale.

Ce service propose aux collectivités qui le souhaitent un personnel compétent pour effectuer des remplacements d'agents titulaires momentanément absents ou afin de les affecter à des missions temporaires (surcroît de travail, besoin saisonnier, accroissement temporaire d'activités...).

Le Maire propose :

D'adhérer à ce service, facultatif, sachant que chaque mission fera l'objet d'une convention ponctuelle qui en précisera l'objet, la période et le coût. Ce dernier comprend notamment la rémunération totale de l'agent, les charges patronales, les heures supplémentaires, les indemnités de congés payés et frais de déplacement éventuellement, ainsi qu'une participation aux frais de gestion de la mission fixée par délibération du conseil d'Administration du Centre de Gestion à la date d'effet de la mise à disposition du/des agent(s). Toutes les formalités relatives au recrutement et au suivi de la mission sont assurées par le Centre de Gestion, employeur direct de l'agent affecté.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré,

DECIDE :

- d'adhérer au service « mise à disposition de personnel » du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Somme, à compter du 1^{er} février 2022.
- de donner mission à M. le Maire pour solliciter ce service en fonction des besoins de fonctionnement de la collectivité,
- d'autoriser M. le Maire à signer les conventions et avenants à intervenir selon les missions à assurer,
- d'inscrire au budget les sommes dues au Centre de gestion en application desdites conventions ou avenants.

12. CONTRAT MISSION TEMPORAIRE AVEC LE CDG 80 POUR LE RECRUTEMENT D'UN ADJOINT ADMINISTRATIF CHARGÉE DE L'URBANISME ET DES ELECTIONS

Le Maire informe l'assemblée :

Compte tenu de la création des lotissements rue de Fourdrinoy et rue du Marais, de la gestion des dossiers d'urbanisme et des demandes de financement, il convient de renforcer les effectifs du service administratif.

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Somme gère un service « mise à disposition de personnel » créé en application de l'article 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale.

Ce service propose aux collectivités qui le souhaitent un personnel compétent pour effectuer des remplacements d'agents titulaires momentanément absents ou afin de les affecter à des missions temporaires (surcroît de travail, besoin saisonnier, accroissement temporaire d'activités...).

Le Maire propose :

D'adhérer à ce service, facultatif, sachant que chaque mission fera l'objet d'une convention ponctuelle qui en précisera l'objet, la période et le coût. Ce dernier comprend notamment la rémunération totale de l'agent, les charges patronales, les heures supplémentaires, les indemnités de congés payés et frais de déplacement éventuellement, ainsi qu'une participation aux frais de gestion de la mission fixée par délibération du conseil d'Administration du Centre de Gestion à la date d'effet de la mise à disposition du/des agent(s). Toutes les formalités relatives au recrutement et au suivi de la mission sont assurées par le Centre de Gestion, employeur direct de l'agent affecté.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré,

DECIDE :

- d'adhérer au service « mise à disposition de personnel » du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Somme, à compter du 1^{er} février 2022.
- de donner mission à M. le Maire pour solliciter ce service en fonction des besoins de fonctionnement de la collectivité,
- d'autoriser M. le Maire à signer les conventions et avenants à intervenir selon les missions à assurer,
- d'inscrire au budget les sommes dues au Centre de gestion en application desdites conventions ou avenants.

13. SOUSCRIPTION D'UN PRET MOYEN TERME ET D'UN PRET AVANCE TVA / SUBVENTIONS

Monsieur le Maire donne connaissance au Conseil d'un projet d'enfouissement de réseaux. Il expose que ce projet comporte l'exécution de travaux dont il soumet le mémoire justificatif au Conseil et dont le montant s'élève à la somme de 228 443.03 Euros. Il rappelle que ce projet est inscrit au budget de la commune qui a été voté et approuvé par le Conseil le 27 mars 2021.

Le Conseil municipal après avoir entendu l'exposé et après échange de vues, prend en considération et approuve le projet qui lui est présenté ainsi que son financement.

Il décide de demander au CREDIT AGRICOLE MUTUEL DE BRIE PICARDIE, l'attribution de 2 prêts destinés au financement de cet investissement. Le premier prêt aura pour objet de financer la partie restant à la charge de la Commune après déduction des subventions et compensation de la TVA. Le second prêt aura pour objet le préfinancement des subventions et de la TVA inhérentes au projet.

Les caractéristiques des prêts proposés par le CREDIT AGRICOLE MUTUEL DE BRIE PICARDIE sont les suivantes :

Prêt n°1 :

- Montant : 125 000.00 **Euros**
- Durée : 15 **ans**
- Taux fixe : **1.12 %**
- Déblocage : **sous 3 mois**
- Périodicité : **Annuelle**
- Amortissement : Echéances constantes
- Frais de dossier : **250.00 €**

Prêt n°2 :

- Montant : 103 000.00 €
- Durée : 24 mois
- Périodicité des intérêts : trimestrielle
- Taux : variable
- Index de référence : Euribor 3 mois – si l'Euribor est inférieur à 0, il sera alors réputé égal à 0
- Marge sur index : 0.69 %
- Remboursement du capital : *in fine*
- Remboursement anticipé : total ou partiel possible à tout moment sans indemnité
- Commission de mise en place : 206.00 €

La Commune de BREILLY s'engage pendant toute la durée du prêt à faire inscrire les sommes nécessaires au remboursement des échéances en dépenses obligatoires à son Budget et en cas de besoin, à créer et à mettre en recouvrement les impositions directes nécessaires pour assurer le paiement desdites échéances.

La Commune de BREILLY s'engage en outre, à prendre en charge tous les frais, droits, impôts et taxes auxquels l'emprunt pourrait donner lieu.

Le Conseil municipal confère toutes délégations utiles à Monsieur le Maire, pour la réalisation de l'Emprunt, la signature des contrats de prêt à passer avec le Prêteur et l'acceptation de toutes les conditions de remboursement qui y sont insérées.

14. COURRIERS DIVERS

- La CCNS finance la création et l'installation d'un Pump Track sur le territoire de Breilly.
- Une médiation a eu lieu avec les propriétaires des terrains aux constructions illégales Rue du 60° R.I. mais n'a pas abouti (refus de la Mairie pour légaliser les constructions illégales). L'affaire est portée devant le Tribunal Pénal et le Tribunal Administratif.

- Un Bulletin municipal Hors-Série, établissant un bilan de l'année 2021 et énonçant les projets pour 2022, a été préparé par Eric ALEXANDRE, Tony PIGNE et Alexandre PECQUET. Il remplace la cérémonie des vœux du Maire qui a été annulée par les autorités gouvernementales.

- Plusieurs nids de poule sont recensés sur la voirie du village. Ils seront résorbés bientôt.

- Achat d'un panneau « Interdiction de stationnement PL » prévu pour le placer Rue du Marais.

- Pour information, l'Accueil de Loisirs ne sera pas ouvert pendant les vacances de Février. Prochaine session pendant les vacances d'Avril.

Plus rien n'étant à l'ordre du jour, Etienne PECQUET lève la séance à 21h20.