

Commune Les Hauts-de-Caux
76190
Conseil Municipal
Réunion du 18 février 2022

L'an deux mil vingt-deux, le dix-huit février, à vingt heures, le Conseil Municipal légalement convoqué, s'est réuni sous la présidence de Monsieur Gérard LEGAY, Maire.

Étaient présents : Mmes et MM. LEGAY Gérard, CHANDELIER Lionel, ROUSSEL Sylvie, LEBOURG Jean-Jacques, DUBUFFET Sylvie, HAUZAY Régine, SCHABOWSKI Jean-Luc, CASSAR Marie-Odile, BERTOIS Magali, THIEBAUT Jérôme, LECORDIER Morgan, VACCARO Marie, PARRAIN Sandy.

Étaient absent excusés : Mme Christel VITTECOQ (donne pouvoir à Mme Marie VACCARO), M. Frédéric VITTECOQ (donne pouvoir à M. Gérard LEGAY), M. Hervé HAMEL (donne pouvoir à M. Jérôme THIEBAUT), M. Jean-Luc TIERCELIN (donne pouvoir à M. Jean-Luc SCHABOWSKI), Mme Delphine MARVIN (donne pouvoir à M. Lionel CHANDELIER), Mme Isabelle LAMURE.

Secrétaire de séance : Mme Marie VACCARO.

Date de convocation : 14 février 2022

Date de publication : 25 février 2022

Nombre de membres :

- en exercice : 19
- Présents : 13
- Votants : 18

1°) Approbation du compte-rendu de la réunion du 19 Novembre 2021

2°) Point budgétaire et personnel

2.1 Situation fin 2021 – restes à réaliser

Monsieur le Maire fait le point sur la situation fin 2021 :

En fonctionnement, il ressort un excédent de 30 000 € et en investissement, un déficit de 79 000 €.

2.2 Protection sociale complémentaire

Préambule :

Depuis 2007, dans le cadre de leur politique d'accompagnement social à l'emploi, les collectivités locales et leurs établissements ont la possibilité de participer financièrement aux contrats souscrits par leurs agents en matière de santé et/ou de prévoyance, pour faciliter l'accès aux soins et couvrir la perte de rémunération en cas d'arrêt prolongé de travail lié à une maladie ou à un accident.

Ce dispositif de protection sociale complémentaire permet actuellement aux employeurs publics de participer :

- Soit au coût des contrats individuels souscrits directement par les agents dès lors que ceux-ci sont labellisés, c'est-à-dire référencés par des organismes accrédités,
- Soit au coût des contrats souscrits par les employeurs eux-mêmes auprès de prestataires mutualistes, dans le cadre de **conventions dite de participation** signée après une mise en

concurrence afin de sélectionner une offre répondant aux besoins propres de leurs agents. Cette procédure peut être conduite par la collectivité elle-même ou être confiée au Centre de gestion agissant de manière groupée pour toutes les collectivités intéressées.

Pour leur part, depuis le 1^{er} janvier 2016, les employeurs du secteur privé ont l'obligation de proposer une couverture complémentaire de santé collective à l'ensemble de leurs salariés, avec une obligation de financement au minimum de 50% de la cotisation. Les salariés, quant à eux, ont en principe l'obligation d'adhérer à la mutuelle collective.

Dans le but d'harmoniser les pratiques et les droits entre la fonction publique et les entreprises privées, le législateur a souhaité engager une réforme de la protection sociale complémentaire à travers la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Les nouvelles obligations en matière de protection sociale complémentaire :

Prise en application de cette loi, l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 redéfinit la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs agents fonctionnaires et contractuels de droit public.

Dans l'attente des décrets d'application qui devraient paraître d'ici la fin de l'année, un certain nombre de dispositions sont d'ores et déjà connues.

Ainsi, la **participation financière des employeurs publics, jusqu'à présent facultative, deviendra obligatoire** au :

- 1^{er} janvier 2025 pour les contrats de prévoyance souscrits par la voie de la labellisation ou de la convention de participation. L'aide de l'employeur sera au minimum de *20% d'un montant de référence précisé par décret*,
- 1^{er} janvier 2026 pour les contrats de santé souscrits par la voie de la labellisation ou de la convention de participation. L'aide de l'employeur sera alors de *50% minimum d'un montant de référence précisé par décret*.

Néanmoins, pour les conventions de participation déjà mise en place avant le 1^{er} janvier 2022, les dispositions de l'ordonnance ne seront applicables aux employeurs publics qu'au terme des conventions.

Pour la mise en œuvre de cette réforme au niveau local, l'ordonnance prévoit que les collectivités et leurs établissements organisent, au sein de leurs assemblées délibérantes, un **débat sur la protection sociale complémentaire** dans un délai d'un an à compter de la publication de l'ordonnance, soit avant le **18 février 2022** puis, régulièrement, dans un délai de 6 mois à la suite du renouvellement général de ces assemblées.

Ce débat doit notamment porter sur les enjeux de la protection sociale complémentaire, la nature des garanties envisagées, le niveau de participation de la collectivité et sa trajectoire, le calendrier de mise en œuvre et l'éventuel caractère obligatoire des contrats sur accord majoritaire.

Concernant ce dernier point, il est rappelé que l'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique, prévoit que des accords peuvent être conclus et signés au niveau local dans le cadre de négociations entre les organisations syndicales représentatives de fonctionnaires et l'autorité territoriale. En cas d'**accord majoritaire** portant sur les modalités de la mise en place d'un contrat collectif (convention de participation), cet accord pourra prévoir :

- Le niveau de participation de l'employeur au financement de la protection sociale complémentaire en « santé » et/ou « prévoyance ».

- L'adhésion obligatoire des agents à tout ou partie des garanties que ce/ces contrats collectifs comportent.

Les enjeux du dispositif de protection sociale complémentaire :

Pour les salariés, la protection sociale complémentaire représente un enjeu important compte tenu notamment de l'allongement de la durée des carrières et des problèmes financiers et sociaux que peuvent engendrer des arrêts de travail prolongés et/ou répétés. Dans bien des cas, le placement en demi-traitement ou le recours à des soins coûteux, entraîne des difficultés de tous ordres et parfois des drames humains. L'objectif de la réforme est donc bien de tendre vers une couverture totale des agents de la fonction publique territoriale, à l'instar des salariés du privé aujourd'hui.

Pour les employeurs territoriaux, il s'agit d'une véritable opportunité de valoriser leur politique de gestion des ressources humaines. En prenant soin de leurs agents, les collectivités créent une dynamique positive et accroissent l'attractivité des emplois qu'elles ont à pourvoir. In fine, l'objectif est de garantir la qualité de service aux habitants de leur territoire.

Cette protection sociale vient compléter les dispositifs de prévention des risques au travail, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences existants et concourt à limiter la progression de l'absentéisme.

Selon un baromètre IFOP pour la Mutuelle Nationale Territoriale (MNT) de décembre 2020, la couverture des agents est la suivante :

- 2/3 des collectivités interrogées participent financièrement à la complémentaire santé : 62% ont choisi la labellisation et 38% la convention de participation. Le montant de la participation s'élève en moyenne à 18,90 euros par mois et par agent (contre 17,10 euros en 2017).
- Plus des 3/4 des collectivités interrogées participent financièrement à la complémentaire prévoyance : 62% ont choisi la convention de participation et 37% la labellisation. Le montant de la participation s'élève en moyenne à 12,20 euros par mois et par agent (contre 11,40 euros en 2017).

Ce sont donc aujourd'hui **89% des employeurs publics locaux qui déclarent participer financièrement à la protection sociale complémentaire de leurs agents en santé et/ou en prévoyance**. Ils mettent en avant que cette participation financière améliore les conditions de travail et la santé des agents, l'attractivité de la collectivité en tant qu'employeur, le dialogue social et contribue à la motivation des agents. Cette participation financière doit s'apprécier comme un véritable investissement dans l'humain et non sous un angle purement budgétaire.

Pour rappel, la « **complémentaire santé** » concerne le remboursement complémentaire des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, afin de diminuer le reste à charge de l'assuré.

	Taux de remboursement moyen de la Sécurité Sociale
Honoraires des médecins et spécialistes	70%
Honoraires des auxiliaires médicaux (<i>infirmière, kiné, orthophoniste...</i>)	60%
Médicaments	30% à 100%

Optique, appareillage	60%
Hospitalisation	80%

Dans le cadre de la conclusion d'une convention de participation « santé », le contrat collectif devra être proposé aux agents actifs mais aussi aux retraités (solidarité intergénérationnelle) et couvrir les garanties minimales suivantes :

- La participation de l'assuré aux tarifs servant de base au calcul des prestations des organismes de sécurité sociale,
- Le forfait journalier en cas d'hospitalisation,
- Les frais pour les soins dentaires prothétiques ou d'orthopédie dentofaciale et pour certains dispositifs médicaux à usage individuel admis au remboursement.

Un décret déterminera le niveau de prise en charge de ces dépenses ainsi que la liste des dispositifs médicaux pour soins dentaires et optiques entrant dans le champ de cette couverture.

S'agissant de la « **prévoyance** » ou « garantie maintien de salaire », celle-ci permet aux agents de se couvrir contre les aléas de la vie (*maladie, invalidité, accident non professionnel, ...*) en leur assurant un maintien de rémunération et/ou de leur régime indemnitaire en cas d'arrêt de travail prolongé. Il est rappelé qu'au-delà de trois mois d'arrêt pour maladie ordinaire, l'agent concerné perd la moitié de son salaire et, au-delà de douze mois, la totalité.

La couverture des risques en matière de « prévoyance » concerne :

- L'incapacité de travail : maintien de rémunération pendant la période de demi-traitement pour maladie,
- L'invalidité : maintien de rémunération pendant la période allant de la reconnaissance d'invalidité jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite,
- L'inaptitude : poursuite de l'indemnisation après l'invalidité, par un complément de retraite sous forme de capital afin de compenser la perte de retraite due à l'invalidité, à partir de l'âge légal de départ à la retraite,
- Le décès : indemnisation correspondant à 100% de la rémunération indiciaire annuelle brute en cas de décès en activité.

Dans le cadre de la conclusion d'une convention de participation, il est possible de décider des garanties minimales proposées aux agents, de l'assiette de cotisations incluant le traitement indiciaire, la nouvelle bonification indiciaire et/ou le régime indemnitaire et des prestations versées (*maintien de rémunération pouvant aller de 80% à 95% du traitement net*).

L'accompagnement du Centre de gestion :

L'ordonnance du 17 février 2021 prévoit que les Centres de Gestion ont pour **nouvelle mission obligatoire**, à compter du 1^{er} janvier 2022, la conclusion de conventions de participation en « santé » et « prévoyance » à l'échelle départementale ou supra-départementale, en association notamment avec d'autres Centres de Gestion.

Cette mission s'accomplissant sans mandat préalable, une enquête auprès des employeurs locaux doit permettre de recueillir les besoins et d'affiner les statistiques de sinistralité pour les intégrer dans le cahier des charges de consultation des prestataires. Les collectivités et établissements publics pourront adhérer à ces conventions départementales (ou supra-départementale) par délibération, après avis du Comité technique, et signature d'une convention avec le Centre de Gestion.

L'adhésion à ces conventions demeurera naturellement facultative pour les collectivités, celles-ci ayant la possibilité de négocier leur propre contrat collectif ou de choisir de financer les contrats individuels labellisés de leurs agents.

La conclusion d'une convention de participation à l'échelle départementale ou supra-départementale vise, d'une part, à une harmonisation des politiques d'accompagnement social à l'emploi au sein d'un territoire et, d'autre part, permet une plus grande mutualisation des risques ce qui rend plus attractif le rapport prix/prestations.

Dans ce cadre, les 5 Centres de Gestion normands (Calvados, Eure, Manche, Orne et Seine-Maritime) envisagent de s'associer pour la mise en place de conventions de participation régionales en santé et en prévoyance. Ils conduiront ensemble les consultations, les négociations et la mise au point des conventions avec les prestataires retenus. Toutefois, chaque Centre de gestion restera l'interlocuteur unique des collectivités de son département qui souhaitent adhérer à l'une et/ou l'autre des conventions de participation.

En l'absence des décrets d'application permettant d'engager la procédure de consultation, les Centres de gestion seront en mesure de proposer les deux conventions de participation « santé » et « prévoyance » à compter du 1^{er} janvier 2023.

Enfin, il est rappelé que le CDG 76 a conclu le 1^{er} janvier 2020, pour 6 ans avec la MNT, une convention de participation portant uniquement sur le risque « prévoyance » au profit des seules collectivités lui ayant donné mandat. A titre informatif, sur les 333 collectivités ayant mandaté le CDG, 310 collectivités ont finalement adhéré afin que leurs agents bénéficient du contrat groupe « prévoyance », ce qui représente à ce jour 9 000 agents.

Cette convention de participation ayant été conclue avant le 1er janvier 2022, les dispositions prévues par l'ordonnance, notamment concernant l'obligation de financement minimum à hauteur de 20%, ne seront applicables qu'au terme de la convention, soit le 31 décembre 2025. A cette échéance, les collectivités et établissements concernés pourront adhérer à la convention de participation régionale.

Le(s) dispositif(s) existants au sein de la collectivité et les perspectives d'évolution :

Au-delà de ces éléments, le débat au sein de l'assemblée délibérantes pourra porter également sur des points spécifiques à la collectivité, notamment :

- Un état des lieux des garanties actuellement proposées, type de contrat (individuel labellisé/collectif convention de participation), du nombre d'agents bénéficiaires et du montant de la participation financière actuelle
- L'éventuelle mise en place de négociation en vue d'aboutir à un accord majoritaire local avec les organisations syndicales
- La nature des garanties et le niveau de participation envisagés d'ici 2025/2026
- Le positionnement de la collectivité pour participer aux conventions de participation proposés par les Centres de Gestion Normands.

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, le Conseil Municipal :

- **Prend acte des nouvelles dispositions prochainement en vigueur en matière de protection sociale complémentaire des agents territoriaux (ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021),**
- **Prend acte du projet des Centres de Gestion Normands de s'associer pour conduire à une échelle régionale les consultations en vue de conclure deux conventions de participation en santé et prévoyance,**

- **Donne son accord de principe pour participer à l'enquête lancée par les Centres de Gestion afin de connaître les intentions et souhaits des collectivités et de leurs établissements en matière de prestations sociales complémentaires**

2.3 Création de poste

DELIBERATION PORTANT CREATION D'UN EMPLOI PERMANENT

Monsieur le Maire rappelle au conseil municipal que conformément à l'article 34 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, les emplois de chaque collectivité et établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité.

Monsieur le Maire expose qu'il est nécessaire de créer un emploi permanent en raison des missions suivantes :

Ainsi, en raison des tâches à effectuer, il propose au conseil municipal de créer, à compter du 1^{er} avril 2022, un emploi permanent d'adjoint technique territorial relevant de la catégorie hiérarchique C et du grade d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe à temps complet.

Le poste est pourvu à titre exclusif par la voie de l'avancement de grade. De ce fait, le poste à temps complet d'adjoint territorial principal de 2^{ème} classe sera supprimé.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal décide :

- De créer un emploi permanent sur le grade d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe à temps complet relevant de la catégorie hiérarchique C pour effectuer les missions d'entretien des espaces verts.
- De supprimer le poste d'adjoint territorial principal de 2^{ème} classe.
- La dépense correspondante sera inscrite au chapitre 64 article 6411 du budget primitif 2022.

2.4 Temps de travail

Le 18 février 2022

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

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

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

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

Vu la Loi n° 2008-351 du 16 avril 2008 relative à la journée de solidarité,

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

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

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

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

Considérant qu'un délai d'un an à compter du renouvellement des assemblées délibérantes a été imparti aux collectivités et établissements pour définir, dans le respect des dispositions légales, les règles applicables aux agents ;

Considérant le courrier électronique adressé à la commune (ou établissement) par l'autorité préfectorale le 24 janvier 2022 rappelant l'obligation de délibérer concernant le temps de travail des agents.

1 Sur la fin du régime dérogatoire du temps de travail

Le Maire expose au Conseil Municipal que l'article 47 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit que les collectivités territoriales et les établissements publics qui avaient maintenu un régime dérogatoire du temps 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 disposaient d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir, les règles relatives au temps de travail de leurs agents et ainsi garantir l'effectivité des 1607h.

A ce titre, le Maire rappelle au Conseil Municipal que la commune Les Hauts-de-Caux ne bénéficie pas de ce type de régime dérogatoire. Aucune réduction de la durée annuelle de travail n'a été instaurée pour tenir compte de sujétions liées à la nature de certaines missions et à la définition de certains cycles de travail qui en résultent.

Par conséquent, la durée annuelle de travail des agents est bien conforme aux 1607h, dès lors qu'ils sont à temps complet. Les 1607h annuelles sont bien évidemment proratisées pour les agents à temps non complet et à temps partiel.

2 Sur la durée annuelle des congés annuels et les autorisations spéciales d'absence

Le Maire, poursuit et rappelle que le nombre de jours de congés annuels des agents de Les Hauts-de-Caux est déterminé conformément au décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels. Pour une année de service accompli entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre, la durée des congés annuels est ainsi égale à cinq fois leurs obligations hebdomadaires de service. Ainsi, un agent travaillant 5 jours par semaine bénéficiera de 25 jours de congés annuels. En outre, un jour de congé supplémentaire est attribué pour les seuls agents dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours durant la même période.

Par ailleurs, le Maire précise que la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit également que les agents bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité, à l'annonce d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez l'enfant et à l'occasion de certains événements familiaux. Ces autorisations spéciales d'absence n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels. Un décret en Conseil d'État déterminera prochainement la liste des autorisations spéciales d'absence et leurs conditions d'octroi et précisera celles qui sont accordées de droit. Dans cette attente, le Maire explique que les agents de Les Hauts-de-Caux peuvent bénéficier de telles autorisations mais sous réserve d'en présenter la demande et qu'il les accordent notamment au regard du motif et des nécessités du service.

3 Sur le nombre de jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT)

-Le Maire précise que l'organe délibérant n'a pas mis en œuvre une organisation pouvant conduire à l'attribution de jours d'ARTT, tous les agents de la commune à temps complet étant placés sous le régime des 35 heures par semaine.

4 Sur la journée de solidarité

-Il rappelle au Conseil Municipal que la journée de solidarité est aujourd'hui effectuée par les agents de la manière suivante :

- La répartition du nombre d'heures dues sur plusieurs journées ou réalisé par les agents tout au long de l'année civile.

Le Maire conclut en indiquant que la Commune Les Hauts-de-Caux respecte bien l'ensemble de ces dispositions et garantit ainsi la réalisation effective des 1607h pour ses agents à temps complet.

3°) Travaux en cours

3.1 Toiture salle de sport

Les isolants côté stade ont été posés.

3.2 Lotissement Logéal

Les travaux de mise en souterrain eau, électricité, EP ainsi que les massifs sont faits.

4°) Investissement 2022 : subventions à demander auprès de l'Etat

4.1 à renouveler

- colombarium
- DSIL logement locatif
- DSIL couverture salle de sports

Nous avons déposé en 2021 une demande de subvention DSIL pour le renouvellement de la toiture de la salle des sports de la commune déléguée de Veauville les Baons.

La toiture actuelle date de 1995 sans aucune isolation, entraînant des écarts de température et de la condensation dans la salle qui a entraîné des annulations de matchs de basket-ball.

Avec le renouvellement de la toiture, nous intégrons une isolation conséquente pour résoudre les difficultés citées précédemment.

Le dossier ayant été déclaré complet en 2021, nous avons réalisé une première tranche début 2022.

En fonction de l'évolution du prix des matières premières, nous avons fait réactualiser le devis de ces travaux confirmant une augmentation du prix par rapport à la demande de 2021.

Le montant de la réactualisation de ces travaux s'élève à : 174 448,50 €

Après en avoir délibéré, le conseil municipal décide :

- d'approuver ces travaux
- de solliciter une subvention au titre de la dotation de soutien à l'Investissement Local (DSIL)
- d'inscrire ce projet au budget primitif 2022.

4.2 Nouvelles demandes éventuelles (à débattre)

- couverture et isolation mairie et bâtiment annexe Veauville

La commune a initié une réflexion sur la restructuration du centre bourg de la commune déléguée de Veauville les Baons.

Nous avons été accompagnés pour cette réflexion par le CAUE. Plusieurs équipements sont concernés :

- la mairie et un bâtiment technique annexe
- le groupe scolaire
- la zone de l'ancienne salle des fêtes
- le cheminement entre ces divers équipements

Lors du dernier conseil municipal, un maître d'œuvre a été choisi.

Cependant, en fonction de l'état de la toiture de la mairie et du bâtiment technique annexe, nous souhaitons des maintenant refaire à neuf ces toitures en y intégrant une isolation associée.

Le coût de ces travaux s'élève à : 63 266 €

- Toiture et isolation de la mairie : 46 392 €
- Toiture et isolation bâtiment technique annexe : 16 874 €

Après en avoir délibéré, le conseil municipal décide :

- d'approuver ces travaux
- de solliciter une subvention au titre de la dotation d'équipement des territoires ruraux (DETR)
- de solliciter une subvention départementale
- d'inscrire ce projet au budget primitif 2022

- église d'Autretot

- rencontre avec l'architecte le 08/02

La commune a choisi en 2020 un maître d'œuvre pour des éventuels travaux à l'église de la commune déléguée d'Autretot.

Il a établi en premier un diagnostic montrant la nécessité de réaliser des travaux tant à l'intérieur qu'à l'extérieur.

Afin d'éviter une dégradation supplémentaire de l'édifice la commune envisage une 1^{ère} tranche de travaux concernant uniquement l'extérieur pour assurer la pérennité de l'édifice. Ces travaux concernent en particulier des travaux de :

- maçonnerie
- sur les vitraux
- de toiture

En ce qui concerne les travaux intérieurs, la commune souhaite réfléchir à l'utilisation à terme de cet édifice pour adapter les travaux en conséquence.

Le montant des travaux et études est évalué à 443 434 € HT.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal décide :

- d'approuver ces travaux
- de solliciter une subvention au titre de la dotation d'équipement des territoires ruraux (DETR)
- de solliciter une subvention départementale
- d'inscrire ce projet au budget primitif 2022

- sécurité RD 131

- rencontre avec la DDR le 08/02

Une rencontre avec les responsables de la DDR a eu lieu concernant la sécurité sur la RD 131. Ils ne trouvent pas justifier de faire des plateaux surélevés. On ne rentre pas dans les critères justifiant un tel investissement.

- informatique

L'instruction budgétaire et comptable M14 est actuellement le cadre juridique qui règlemente la comptabilité des communes et des établissements publics de coopération intercommunal (EPCI). La nomenclature M57 sera obligatoire à compter du 1er janvier 2024 pour toutes les collectivités locales et leurs établissements publics administratifs.

A cet horizon, les instructions budgétaires et comptables, notamment la M14, seront supprimées. Il est possible de passer de manière anticipée au référentiel M57.

Afin d'anticiper cette obligation, Monsieur le Maire propose de renouveler les 2 postes informatiques et l'adoption du référentiel M57.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal décide :

- d'approuver l'acquisition de ce matériel et l'adoption du référentiel M57 pour un montant de 3 275,04 € HT.
- de solliciter une subvention au titre de la dotation d'équipement des territoires ruraux (DETR)
- d'inscrire ce projet au budget primitif 2022.

4.3 autres dossiers (sans demande de subvention)

- défense incendie

Le marché de travaux pour les réserves incendie est lancé :

- 1 réserve Rue du Grand Captot
- 1 réserve Rue de la Petite Gare
- 1 réserve Route des trois tots

- restructuration centre bourg

- choix du maître d'œuvre

Monsieur le Maire présente les différentes offres reçues, après examen des offres concernant les critères de jugement, il est proposé au Conseil Municipal de valider le choix du maître d'œuvre.

L'objet de la mission est la réalisation d'un diagnostic, suivi de missions APS-APD-SSI et PRO-ACT-VISA – DETR-AOR-OPC – SSI.

Le marché de maîtrise d'œuvre est soumis à l'approbation du conseil municipal sur la base suivante :

L'accord-cadre comprend plusieurs marchés subséquents :

- un marché subséquent n°1 « Diagnostic »
- un marché subséquent n°2 « Missions APS-APD-SSI »
- un marché subséquent n° 3 « Missions PRO-ACT-VISA-DET-AOR-OPC-SSI »

Le montant de ce marché s'élève à 256 798,80 € TTC.

Forfait de rémunération du marché subséquent n°1 « diagnostic » est fixé à 16 200 € TTC.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, décide

- d'approuver l'accord-cadre de maîtrise d'œuvre concernant le projet de restructuration du groupe scolaire et aménagement des espaces publics à passer avec Atelier 970 – 3q rue des Prés – 76190 Yvetot
- d'autoriser Monsieur le Maire à signer l'accord-cadre ainsi que l'ensemble des marchés subséquents à venir et les actes y afférents.

- voirie

- plans vélos

- réunion commission cadre de vie le 09/02/2022

- terrain Pasquier

Un contact a été établi avec M. Pasquier concernant la vente de son terrain.

- terrain Moussette

Monsieur le Maire informe le Conseil Municipal du mail reçu de l'Office Notarial de Ry, indiquant que M. et Mme Moussette, propriétaires sur la commune déléguée de Veauville les Baons, d'une parcelle cadastrée AB 313 contenant une surface de 88 m² qui était destiné à constituer un élargissement de voirie à l'origine d'un lotissement.

M. et Mme Moussette proposent de céder à la commune, à l'euro symbolique, la bande de terrain.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal

- approuve l'acquisition de la parcelle AB 313 d'une surface de 88 m², à l'euro symbolique,
- autorise Monsieur le Maire à signer tout acte notarié ou administratif d'acquisition de la dite parcelle.

5°) Vie scolaire

5.1 Perspectives pour la rentrée 2022

- rencontre avec l'Inspecteur le 14/01/22

5.2 Perspectives pour l'avenir

Il y a un fort risque de fermeture à la rentrée prochaine.

5.3 Capteurs CO2

Le déploiement de capteurs de CO2 au sein des écoles et établissements scolaires constitue un moyen efficace d'ajuster la fréquence de l'aération des classes et espaces clos, afin de contribuer à lutter contre la transmission de la Covid-19 et, plus généralement, à améliorer la qualité de l'air intérieur en milieu scolaire.

Dans le but d'inciter plus largement les collectivités à en doter les établissements dont elles assurent le fonctionnement, le premier ministre a décidé de rehausser et simplifier le soutien financier de l'Etat en la matière.

Chaque collectivité territoriale souhaitant acquérir des capteurs de CO2 pour ses écoles et établissements scolaires pourra dorénavant disposer d'une subvention de 8 € par élève, sans plafond unitaire de prise en charge par capteur.

Monsieur le Maire propose de se renseigner sur le coût de l'acquisition de capteurs de CO2 pour les écoles Autretot/Veauville.

6°) Urbanisme

6.1 Dossiers en cours :

5 PC – 6 DP – 6 CU et 1 CU opérationnel.

6.2 Dématérialisation

Monsieur le Maire informe que depuis le 1^{er} janvier 2022, tout usager peut déposer sa demande de permis de construire, déclaration préalable, certificat d'urbanisme... en ligne, à tout moment. Toutes les communes doivent être en mesure de recevoir sous forme électronique les demandes d'autorisation d'urbanisme.

7°) Intercommunalités

7.1 Com Com

- conseil du 09/12/2021 : OM

7.2 Caux Central

- **conseil du 16/12/2021** : DOB avec une légère augmentation de la part syndicale sur l'eau de 2%.

- **conseil du 1^{er}/02/2022** : Vote du BP avec un emprunt de 3,7 millions d'euros.
L'Atelier 970 a été choisi pour les futurs locaux pour lesquels les travaux sont évalués à 1 million d'euros.

7.3 Bassins Versants

- **conseil du 1^{er}/12/2021** : Point sur le dossier de M. Delaune.

8°) Compte rendu de réunions

8.1 le 20/11/2021 : Fleurs Département

8.2 le 11/12/2021 : AG ADM

8.3 le 14/12/2021 : Fleurs Paris

9°) Informations diverses

- **Label patrimoine départemental**

- **Projet alimentaire territorial**

- **Plan 5000 Terrains de sport**

- **Statistiques sur notre commune**

- **Demandes de subvention 2022**

- **Recensement**

10°) Dates à retenir

- **prochain conseil (budget) : 1^{er}/04 – 08/04 – 15/04 ?**

- **le 24/02 : Conseil Com Com**

- **le 15/03 : Conseil d'école Autretot**

- **le 31/03 : Conseil Com Com**

- **en mars : Commission Impôts locaux**

- **10 et 24/04 : Elections présidentielles**

- **constitution bureau de vote**

11°) Questions des Conseillers