



COMPTE-RENDU DU CONSEIL MUNICIPAL

Du 17 décembre 2021

Le Maire ouvre la séance à 18h05 minutes salle du Conseil municipal en Mairie.

Il procède à l'appel nominal des conseillers municipaux pour noter les présents, les excusés et ceux qui ont reçu délégation de vote.

	PRESENTS	EXCUSES	ABSENTS	PROCURATION A...
Baptiste GUARDIA, Maire	X			
Geneviève SANGLARD, 1^{ère} Adjointe	X			
Robert CORTI, 2^{ème} Adjoint	X			
Odile ZARAGOZA- MEYER, 3^{ème} Adjointe	X			
Guy HUDELOT, 4^{ème} Adjoint	X			
Sandrine POUX, 5^{ème} Adjointe	X			
Jean-Michel BASSI, Conseiller délégué	X jusqu'au point 6			
Jacques BONIN, Conseiller délégué	X			
Philippe ANDRE	X			
François BAUDIN	X à partir du point 4			
Gilles DANG-HAO			X	
Maud DEVILLARD			X	

David GRESSOT			X	
Laurence LAHEURTE	X jusqu'au point 6			
Joëlle MALNATI	X			
Carol MEIER	X			
Sébastien REINICHE		X		Laheurte Laurence
Sylviane DEMAIMAY		X		
Sandrine VERGNAULT			X	

Présents, votants et procurations :

- Points 1, 2 et 3 : 12 présents + 1 procuration, 13 votants ;
- Points 4, 5 et 6 : 13 présents + 1 procuration, 14 votants ;
- Points 7, 8, 9 et 10 : 11 présents et votants.

Quorum à 7 conseillers présents (par application de la loi n° 2021-1465 du 10 novembre 2021, publiée le 11 novembre, servant de base à la prolongation du pass sanitaire jusqu'au 31 juillet 2022 et marquant le retour des règles dérogatoires dans les conseils municipaux jusqu'à cette date.)

A ce jour, il n'est pas jugé nécessaire de porter de limitation au caractère public de la séance.

Le conseil municipal désigne le secrétaire de séance parmi ses membres : Madame Sandrine Poux.

Le Conseil municipal adopte, à l'unanimité, le Procès-verbal de la séance du Conseil municipal du 23 novembre 2021, transmis par voie dématérialisée le 30 novembre 2021.

Le Maire rend compte des décisions prises dans le cadre des délégations qui lui ont été consenties par la délibération N° 12 du 9 juin 2020, dans le cadre de la préparation, passation, exécution, règlement de marchés et accords-cadres dans la limite de 20 000 euros HT, depuis le dernier conseil municipal du 23 novembre 2021.

Le Maire rappelle l'ordre du jour de la présente séance suite à la convocation adressée aux conseillers de manière dématérialisée le 10 décembre 2021 :

ORDRE DU JOUR	
1	Actualisation du tableau des emplois suite à un départ à la retraite
2	Modification du critère de l'absentéisme au sein du CIA, composante du RIFSEEP de la Commune
3	Organisation du temps de travail au sein de la Commune
4	Validation de la convention de financement du projet d'investissement relatif à l'accueil Adolescents avec la CAF
5	Avenant au marché de maîtrise d'œuvre relatif à la restructuration d'un bâtiment communal en accueil Adolescents
6	Lancement étude de faisabilité quartier des Chenevières
7	Adoption du projet éducatif de Territoire (PEDT)/ plan Mercredi 2022-2026
8	Mode de rémunération des agents recenseurs pour la campagne de recensement 2022
9	Document d'aménagement forestier (période 2021-2040)
10	Convention de déneigement pour la Zone d'activité d'intérêt communautaire avec le Grand Belfort
Divers	Rapport d'informations sur les LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DE LA COMMUNE (2021-2026)

1. Actualisation du tableau des emplois suite à un départ à la retraite

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment l'article 34,

Vu le tableau des effectifs,

Vu l'avis du comité technique favorable en date du 14 décembre 2021,

Monsieur le Maire expose :

Le poste d'éducateur territorial des activités physiques et sportives était pourvu depuis 2010 par un agent qui occupait à la fois des fonctions de direction du service périscolaire communal et des missions d'animations sportives notamment auprès des écoles et des habitants, en complémentarité avec les associations locales.

Suite à une situation de longue maladie de l'agent à partir d'août 2016 et au regard du contexte financier, la Collectivité n'a pas jugé indispensable d'assurer la continuité des animations sportives au niveau communal. Quant aux fonctions de direction du service périscolaire, elles ont été reprises par un agent titulaire de l'équipe périscolaire en place.

Aussi, suite au départ à la retraite pour invalidité de cet agent au 1^{er} septembre 2021 et compte tenu de la réorganisation du service opérée durant son congé longue durée, il est proposé de supprimer l'emploi, dans la mesure où les missions spécifiques attachées à ce cadre d'emplois ne répondent plus aux besoins actuels de la Collectivité.

Après avoir entendu l'exposé de Monsieur le Maire, le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, DECIDE, à l'unanimité :

- **De supprimer le poste d'éducateur territorial des activités physiques et sportives principal de 1^{ère} classe à temps complet, dès que la présente délibération sera rendue exécutoire,**
- **D'actualiser le tableau des emplois en conséquence, ci-après annexé.**

2. Modification du critère de l'absentéisme au sein du CIA, composante du RIFSEEP de la Commune

Vu la délibération du Conseil municipal n° 42 du 9 octobre 2018, instaurant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la Commune, à compter du 1^{er} janvier 2019, à l'exclusion du cadre d'emplois des techniciens ;

Vu la délibération du Conseil municipal n° 47 du 10 novembre 2020 portant extension du RIFSEEP au cadre d'emplois des techniciens à compter du 1^{er} décembre 2020 ;

Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 14 décembre 2021 ;

Sans remettre en cause l'architecture globale du RIFSEEP tel que défini dans la délibération constitutive de 2018, Monsieur le Maire souhaite proposer à l'assemblée une modification mineure touchant à la définition du seul critère lié à l'absentéisme déterminant le CIA.

Ceci exposé, il est rappelé le contexte suivant :

Le régime indemnitaire se compose de deux parties :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire. L'IFSE est versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué et est proratisé au temps de travail.
- un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Le CIA est versé en une seule fois au mois de décembre, sur la base du montant individuel fixé dans l'arrêté du Maire dans la limite du plafond annuel maximum retenu par l'organe délibérant, proratisé au temps de travail.

Le complément indemnitaire annuel est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

L'appréciation de la valeur professionnelle se fonde actuellement, pour moitié sur l'absentéisme de l'agent sur l'année civile et pour moitié sur la manière de servir résultant de l'entretien professionnel, suivant les critères définis en annexe 4 de la délibération constitutive du 9 octobre 2018.

Le Maire propose de revenir sur le critère lié à l'absentéisme, en assouplissant son application pour la 1^{ère} tranche d'absence qui évoluerait de 8 à 15 jours, sans retenue de CIA, conformément à l'annexe 4 modifiée ici présentée.

Si cette modification est entérinée, elle s'appliquera à l'occasion des prochains entretiens d'évaluation de 2022.

La période de référence pour le décompte des absences annuelles reste la durée s'écoulant entre chaque campagne d'entretiens d'évaluation professionnelle. Elle est définie selon la date de remise des convocations, ne peut dépasser un an et est identique pour tous les agents.

Après avoir entendu l'exposé de Monsieur le Maire et en avoir délibéré, le Conseil municipal, DECIDE, à 12 voix pour et 1 abstention :

- **D'accepter la nouvelle définition du critère de l'absentéisme au sein du Complément indemnitaire annuel tel que présenté en annexe qui annule et remplace l'annexe 4 de la délibération constitutive du 4 octobre 2018 ;**
- **De mettre en place ces dispositions pour une première application lors des entretiens professionnels de 2022.**

3. Organisation du temps de travail au sein de la Commune

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

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

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

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

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

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

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

Vu les délibérations du Conseil municipal n° 97 du 15 novembre 2001, n° 09 du 21 mars 2002 et n° 04 du 26 janvier 2004, portant aménagement de la durée hebdomadaire de travail des employés communaux en fonction des postes occupés, dans le respect de la durée annuelle de travail de 1607h,

Vu la délibération n° 125 du 19 décembre 2008 relative à la journée de solidarité,

Considérant l'avis favorable du comité technique en date du 14 décembre 2021,

Considérant que la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit la suppression des régimes dérogatoires aux 35 heures maintenus dans certains établissements et collectivités territoriaux et un retour obligatoire aux 1607 heures ;

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 que la définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, après avis du comité technique ;

Considérant que la durée annuelle de travail de 1607 heures à laquelle la Commune se conformait avait donné lieu à des aménagements de la durée hebdomadaire de travail pour certains services par les délibérations précitées de 2001 à 2004 qui ne sont plus appliqués dans les faits depuis de nombreuses années ;

Que, par conséquent, il y a lieu de délibérer à nouveau pour fixer une durée hebdomadaire de travail applicable à l'ensemble des agents de la Collectivité et préciser l'organisation des cycles de travail existants au sein de notre structure ;

Monsieur le Maire rappelle à l'assemblée :

Les Collectivités peuvent définir librement les modalités concrètes d'accomplissement du temps de travail dès lors que la durée annuelle de travail de 1 607 heures et les prescriptions minimales suivantes prévues par la réglementation sont respectées :

1. **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 travaillés = Nb de jours x 7 heures	1596 h arrondi à 1 600 h
+ Journée de solidarité	+ 7 h
Total en heures :	1 607 heures

2. Garanties minimales :

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

- La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni quarante-huit heures au cours d'une même semaine, ni quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives et le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à trente-cinq heures.
- La durée quotidienne du travail ne peut excéder dix heures.
- Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures.

- L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures.
- Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.
- Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

Ceci étant exposé, Monsieur le Maire propose à l'assemblée :

➤ **Sur la fixation de la durée hebdomadaire de travail :**

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

Compte tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, 35 heures, les agents ne bénéficieront pas de jours de réduction de temps de travail (ARTT).

➤ **Sur la détermination des cycles de travail :**

Le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail. Ces cycles de travail peuvent être la semaine, la quinzaine, le mois, l'année...
A l'intérieur de ce cycle de travail, sont définis des horaires de travail.

Dans le respect du cadre légal et réglementaire relatif au temps de travail annuel de 1607 heures, l'organisation des cycles de travail au sein des services de la Commune est fixée comme suit :

➤ **Les services administratifs placés au sein de la mairie :**

Les services administratifs ont des cycles de travail variables suivant les postes.

Les services supports sont organisés sur une semaine de 4 jours, avec des amplitudes horaires différentes selon les temps de travail de chacun (temps plein et temps partiels), soit :

- un agent à 8.75 h /jour correspondant à un temps plein,
- un agent réalisant 2 jours à 7h50 et 2 jours à 7h55 correspondant à son 90%,
- un agent effectuant 3 jours à 7h et 1 jour à 3.5h correspondant à son 70%.

Les agents assurant des missions d'accueil du public sont soumis à un cycle de travail organisé sur 5 et 6 jours (un temps plein et un temps non complet à 28h/semaine) du lundi au samedi. Le cycle est organisé sur une quinzaine afin de tenir compte du roulement établi entre les 2 agents pour l'accueil du public du samedi matin. L'agent qui effectue l'accueil du samedi matin est libéré le lundi matin précédent, pour respecter la durée hebdomadaire de travail.

➤ Les services techniques :

Les services techniques fonctionnent sur des plannings réguliers de 5 journées de 7 heures, suivant des horaires aménagés en période estivale, en particulier pour les agents affectés aux espaces verts.

➤ Le pôle culture, enfance et jeunesse :

- **Les services scolaires et périscolaires**

Actuellement, le cycle de référence pour les agents périscolaires et ATSEM reste celui de la semaine mais les horaires sont aménagés différemment en période scolaire et non scolaire.

Hors vacances scolaires, les ATSEM, qui encadrent également les enfants sur le temps périscolaire du midi, travaillent sur un planning régulier de 4 journées. Durant les vacances, en période de centre de loisirs, elles travaillent sur 4 ou 5 jours à amplitude variable alors qu'en dehors des périodes de centre, elles effectuent leur temps de travail sur 5 journées continues de 7 heures du lundi au vendredi, pour réaliser l'entretien approfondi des locaux.

Durant le temps scolaire, les agents du service périscolaire travaillent sur 4 ou 5 journées à amplitude variable fractionnées sur les périodes d'accueil des enfants (matin, midi et soir les lundis, mardis, jeudis et vendredis et mercredi matin et midi dans le cadre du Plan mercredi). Pendant le centre de loisirs, elles travaillent sur 4 ou 5 journées à amplitude variable sur des périodes fractionnées ou non. Enfin, en dehors des périodes de centre, elles effectuent leur temps de travail sur un planning régulier de 5 journées continues, pour réaliser l'entretien approfondi des locaux.

L'agent de restauration scolaire suit le fonctionnement du service périscolaire avec un planning de 5 jours à amplitude variable pendant la période scolaire et un planning régulier de 5 journées continues durant les vacances.

- **La Médiathèque et l'Accueil Adolescents**

L'organisation du service a été revue pour prendre en compte le montage du projet d'accueil pour adolescents (ouverture en septembre 2022).

Les agents en charge de la médiathèque et de l'accueil pour adolescents (un temps plein et un temps partagé entre le périscolaire et ce service) sont soumis à un cycle de travail organisé sur 6 jours, du lundi au samedi.

Le cycle est organisé sur une quinzaine afin de tenir compte du roulement établi entre les 2 agents pour l'accueil du public du samedi (journée) et du mercredi après-midi, afin de libérer à tour de rôle l'une ou l'autre de ces journées.

Les horaires de travail journalier sont variables et organisés suivant des plannings différents en période scolaire et non scolaire, l'amplitude d'ouverture au public de la médiathèque étant plus importante en période de vacances.

Un projet d'annualisation du temps de travail pour les services alternant des périodes de haute activité et faible activité (a minima pour les services scolaires, périscolaires et l'accueil Adolescents) est à l'étude. Elle fera l'objet d'une délibération subséquente, après concertation des services et avis du comité technique.

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

- De mettre en place l'organisation du temps de travail reposant sur une durée annuelle de 1607 heures et une durée hebdomadaire de travail de 35 heures, suivant les cycles de travail définis ci-dessus ;
- De dire que ces dispositions annulent et remplacent celles des délibérations n° 97 du 15 novembre 2001, n° 9 du 21 mars 2002 et n° 4 du 26 janvier 2004 sur le temps de travail et seront applicables dès la présente délibération rendue exécutoire.

4. Validation de la convention de financement du projet d'investissement relatif à l'accueil Adolescents avec la CAF

Vu la délibération du conseil municipal n° 56 du 23 novembre 2021 portant approbation du plan de financement prévisionnel du projet d'accueil Adolescents et autorisation de dépôt du dossier de demande de subvention à la CAF ;

Vu la décision de la Commission d'action sociale de la CAF en date du 2 décembre 2021 ;

Monsieur le Maire rappelle que la Commune a déposé un dossier de demande de subvention d'investissement auprès de la CAF du Territoire de Belfort pour la réhabilitation d'un local communal au profit des adolescents, à hauteur de 60 % du coût prévisionnel HT des travaux établi à 199 375 € HT, soit une aide potentielle de 119 625 €.

Suite à la réunion de son instance dirigeante le 2 décembre dernier, la CAF a accueilli très favorablement le projet qui s'inscrit pleinement dans son partenariat en faveur des actions d'amélioration et de développement des équipements et services rendus aux familles et a validé son financement suivant le schéma suivant :

- une subvention d'un montant de 100 000 euros, soit 50.15 % environ du montant prévisionnel de l'opération,
- un prêt de 20 000 euros sans intérêts.

Les règles relatives aux conditions et modalités de financement sont retracées dans une convention à conclure entre les 2 parties avant la fin d'année 2021.

Monsieur le Maire présente à l'assemblée le contenu de ses principales dispositions.

Les montants de subvention, comme de prêt, correspondent à des montants maximums. Dans le cas d'une dépense inférieure au montant du coût estimé, l'aide de la CAF de 60.18 % au total sera actualisée par rapport aux dépenses réalisées. Si la dépense est supérieure, l'aide de la CAF sera plafonnée à 120 000 euros, soit le montant attribué.

L'aide financière de la CAF sera versée au fur et à mesure de la production des justificatifs des dépenses engagées de façon proportionnelle sur la partie subvention et sur la partie prêt, l'ensemble des justificatifs devant être produits avant le 31 décembre 2023.

Le prêt sera à rembourser en 10 annuités de 2000 euros, avec un démarrage au 1^{er} septembre 2023, les annuités suivantes étant exigibles au 1^{er} septembre de chaque année.

S'agissant du contrôle de l'activité financée, la Commune s'engage à ne pas modifier la destination sociale de l'équipement pendant une période de 10 ans à compter de la date de paiement du solde de la subvention, sous peine de remboursement des fonds octroyés au prorata temporis de la période non conforme à cette destination.

La convention est donc conclue pour une durée de 10 ans à compter de la date de paiement du solde de la subvention par la CAF.

Après avoir entendu l'exposé de Monsieur le Maire et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, DÉCIDE, à l'unanimité :

- **D'autoriser Monsieur le Maire à signer la convention d'objectifs et de financement avec la CAF du Territoire de Belfort dans les conditions précitées.**

5. Avenant au marché de maîtrise d'œuvre relatif à la restructuration d'un bâtiment communal en accueil Adolescents

Monsieur le Maire expose que, dans le cadre du projet de réhabilitation d'un bâtiment communal en accueil pour adolescents, il a été conclu un marché de maîtrise d'œuvre avec le groupement GOMEZ/GALIZA en date du 24 août 2021, pour un montant de 18 450 € HT, dont la signature entraine dans le champ des délégations du conseil municipal au Maire en vertu de la délibération N° 12 du 9 juin 2020 (4°- « Marchés et accords-cadres dont le montant est inférieur à 20 000 € HT »).

Suite à la remise de l'avant-projet définitif (APD) qui fige le montant des honoraires de maîtrise d'œuvre par application du forfait de rémunération de 15 % au nouveau chiffrage prévisionnel des travaux établi à 155 500 € HT, le nouveau montant du marché s'établit à 23 325 € HT.

Il est donc nécessaire de conclure un avenant qui matérialise cette hausse de 4875 € HT, soit 20.9 % par rapport au montant du marché initial.

Monsieur le Maire rappelle que cette hausse se justifie principalement par le respect des contraintes liées à la réglementation des Etablissements Recevant du Public (ERP), en particulier l'accessibilité aux personnes handicapées, ainsi que la réglementation thermique imposant la réfection totale de la toiture.

Après avoir entendu l'exposé de Monsieur le Maire et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, DÉCIDE, à l'unanimité :

- **D'accepter la conclusion d'un avenant n° 1 au marché de maîtrise d'œuvre dans le cadre de la réhabilitation d'un bâtiment communal en accueil pour adolescents ;**
- **D'autoriser Monsieur le Maire à signer cet avenant n° 1 portant le nouveau montant du marché à 23 325 € HT.**

6. Lancement étude de faisabilité quartier des Chenevières

Monsieur le Maire expose que, dans le cadre du Plan Local d'Urbanisme communal approuvé le 16 février 2021, l'aménagement d'un futur quartier d'habitat au secteur des Chenevières représentant une emprise d'environ 4 hectares, constitue un des points majeurs du Projet d'Aménagement et de Développement Durable (PADD).

Dévolu à constituer une nouvelle offre résidentielle sur son territoire, la Commune a la possibilité, avec ce projet, par son positionnement géographique, de renforcer de manière significative son centre bourg et de maintenir l'attractivité de ses équipements.

Le potentiel d'accueil prévu dans l'Opération d'Aménagement et de Programmation (OAP) est de 64 logements, dont 2/3 en individuels et 1/3 en habitat intermédiaire ou jumelé, soit une population nouvelle estimée à environ 150 personnes.

Dans l'emprise du projet, la Commune est propriétaire de 6 parcelles représentant 8 % de la superficie totale, ce qui imposera vraisemblablement la mise en œuvre d'une procédure spécifique d'acquisition des terrains, par le biais d'une déclaration d'utilité publique.

A ce jour, la Commune privilégie la mise en œuvre du projet sous maîtrise d'ouvrage publique afin de maîtriser les composantes de l'opération en termes d'aménagement, de choix des constructeurs et prix de sortie des terrains et en vue de conduire les procédures foncières et d'urbanisme adéquates.

Afin de pouvoir se positionner sur le montage opérationnel à retenir, en termes de portage technique et financier (réalisation en régie avec l'appui d'une SEM, concession d'aménagement, etc) et de procédure d'urbanisme (Zone d'aménagement Concertée ou lotissement), il est important d'engager la réalisation d'une étude de faisabilité qui fournira une esquisse d'aménagement et un 1^{er} chiffrage prévisionnel.

Dans ce cadre, la Commune s'est tournée vers la Société d'économie mixte du Territoire de Belfort (SODEB) en vue du chiffrage d'une étude de faisabilité, en association avec un bureau d'études spécialisé en aménagements urbains et paysagers « Bureau du Paysage » à Montbéliard.

Le devis total s'établit à 24 375 € HT, soit 29 250 € TTC.

Monsieur le Maire demande à l'assemblée de l'autoriser à signer le devis correspondant, en vue d'un démarrage rapide de l'étude.

Après avoir entendu l'exposé de Monsieur le Maire et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, DÉCIDE, à 12 voix pour, 2 voix contre :

- **D'accepter le lancement d'une étude de faisabilité pour l'aménagement du futur quartier d'habitat des Chenevières ;**
- **D'autoriser Monsieur le Maire à signer le devis correspondant pour un montant de 24 375 € HT ;**
- **De prévoir l'inscription des crédits nécessaires au budget.**

7. Adoption du Projet Educatif de Territoire (PEDT)/Plan Mercredi 2022-2026

Monsieur le Maire rappelle que la Commune est signataire d'un Projet Educatif de Territoire depuis 2015, renouvelé en 2017 et auquel a été adossé un Plan Mercredi à partir de septembre 2018, dont l'échéance est fixée au 31 décembre 2021.

En renouvelant son engagement dans ce dispositif, la Commune entend poursuivre ses efforts dans l'amélioration continue d'un parcours éducatif cohérent et de qualité pour les enfants, avant, pendant et après l'école, en complémentarité et dans le respect des compétences de chaque acteur.

Elle souhaite également s'inscrire dans une démarche de co-construction de ce nouveau projet et d'évaluation au fil de l'eau de manière concertée.

L'organisation en vigueur depuis le 3 septembre 2018 autour d'un « Plan Mercredi », temps de relâche du milieu de semaine depuis le retour à la semaine scolaire des 4 jours est pérennisée dans le nouveau PEDT mais appellera une réflexion dès 2022 au vu de la faible fréquentation sur le temps du mercredi.

Le nouveau projet est conçu pour couvrir une période de 5 ans (2022-2026) et fera l'objet d'un bilan à mi-parcours en 2024. En fonction des résultats de l'évaluation au fil de l'eau ou de l'évolution du contexte communal, des modifications pourront être apportées voulues par l'équipe municipale et étudiées en concertation avec les acteurs de la démarche.

Monsieur le Maire donne lecture des principaux axes du projet qui a été validé par le service départemental Jeunesse Engagement Sport (SDJES 90) en date du 7 décembre et présente le document synthétique sous forme de tableau.

Après avoir entendu l'exposé de Monsieur le Maire et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, DÉCIDE, à l'unanimité :

- **De valider le Projet Educatif de Territoire (PEDT)/Plan Mercredi de la Commune pour la période 2022-2026 ;**
- **D'autoriser Monsieur le Maire à signer la Convention afférente à ce projet avec les services de l'Etat.**

8. Recrutement et mode de rémunération des agents recenseurs pour la campagne de recensement 2022

Vu le code général des collectivités locales,
Vu la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
Vu la loi n°51-711 du 7 juin 1951 modifiée sur l'obligation, la coordination et le secret en matière de statistiques,
Vu la loi n° 78-17 du 6 janvier 1973 sur l'informatique, les fichiers et les libertés,
Vu la loi n° 2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité (notamment son titre V, articles 156 à 158),
Vu le décret en Conseil d'Etat n° 2003-485 du 5 juin 2003, modifié définissant les modalités d'application du titre V de la Loi n°2002-276,
Vu le décret n° 2003-561 du 23 juin 2003 modifié, fixant l'année de recensement pour chaque commune,
Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié, 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 non titulaires de la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret 2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités,

Monsieur le Maire rappelle que la campagne de recensement de la population aura lieu du 20 janvier au 19 février 2022.

A cette fin, dans le cadre de la délibération du conseil municipal du 29 juin 2021, un coordonnateur communal a été désigné pour superviser les opérations de préparation et de réalisation de la collecte.

Le territoire communal sera divisé en 3 districts impliquant le recrutement de 3 agents recenseurs ainsi qu'un suppléant.

Le recrutement interviendra sur le fondement de l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, permettant le recrutement temporaire d'agents contractuels sur des emplois non permanents pour faire face à un accroissement temporaire d'activité.

Les contrats seront conclus pour une période de 2 mois à compter du 4 janvier 2022, date fixée pour la formation des agents, jusqu'au 4 mars 2022, afin d'assurer l'achèvement des travaux à la clôture de la collecte.

Par souci d'équité entre les agents et de souplesse de gestion, la rémunération reposera sur une base forfaitaire, calculée à partir d'un volume d'heures estimé pour la formation, la tournée de reconnaissance et la collecte, soit environ 715 € bruts par agent pour les 3 agents titulaires et 85 € bruts pour le suppléant dans le cadre de sa participation à la séance de formation.

Les ajustements nécessaires seront effectués si un agent titulaire venait à être remplacé en cours de collecte.

Le versement du salaire sera échelonné sur 3 mois, à hauteur de 40% en janvier, 40% en février et 20 % en mars.

Le coût total estimé pour la Commune est de 3206 euros, en partie compensé par la dotation forfaitaire de recensement de l'INSEE de 2804 euros.

Après avoir entendu l'exposé de Monsieur le Maire et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide, à l'unanimité :

- D'autoriser Monsieur le Maire à recruter par contrat, selon l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, 3 agents recenseurs titulaires et un suppléant pour la période du 4 janvier au 4 mars 2022,
- De fixer leur rémunération à l'indice majoré 340, correspondant au 1^{er} échelon du grade d'adjoint administratif, au prorata du volume d'heures estimées pour les titulaires et le suppléant,
- De dire que les crédits nécessaires seront inscrits au budget de l'exercice 2022.

- De charger Monsieur le Maire et Monsieur le Trésorier, chacun pour ce qui les concerne, de la mise en œuvre de la présente décision.

9. Approbation des dispositions de l'aménagement forestier de la Forêt communale de Bourogne (surface totale : 240.38 ha) pour la période 2021-2040

Monsieur le Maire expose que le précédent aménagement arrivant à expiration, l'Office National des Forêts a effectué les analyses nécessaires sur la **forêt communale de BOUROGNE** : milieu naturel, analyses techniques et économiques pour établir un nouveau plan de gestion. Celui-ci a notamment pour objectif de déterminer les plans d'actions (coupes et travaux). Un tableau des prévisions des recettes et des dépenses est également présenté aux élus municipaux, pour la période **2021-2040**.

Monsieur le Maire indique que le conseil est invité à se prononcer sur le projet d'aménagement de la forêt communale établi par l'Office National des Forêts en vertu des dispositions de l'article **L.212-1 du Code Forestier**.

Il expose les grandes lignes du projet qui comprend :

- α un ensemble d'analyses sur la forêt et son environnement.
- α la définition des objectifs assignés à cette forêt.
- α un programme d'actions nécessaires ou souhaitables sur le moyen terme.

Une **série** unique caractérise la forêt communale de BOUROGNE au regard des **enjeux de production**, des **enjeux sociaux** (protection des paysages, accueil du public, ressource en eau potable) et des **enjeux écologiques** (protection des milieux). Les traitements sylvicoles retenus sont ceux de :

- La **futaie 'irrégulière'** sur 56,60 ha total (dont 54,78 ha en sylviculture) dans les unités de gestion à contrainte paysagère et/ou de protection des sols et/ou de faible productivité. (Interventions et prélèvements adaptés à la contrainte), dans les groupes en irrégulier intensif (34,56 ha) et irrégulier extensif (22,04 ha).
- La **futaie 'régulière'** sur 171,99 ha (dont 171,99 ha en sylviculture) avec un groupe de régénération (GR) stricte et élargi de **40,37 ha**. Cela concerne les unités de gestion classées dans les groupes de : régénération stricte (35,46 ha) ; régénération élargie (4,91 ha) ; préparation (19,89 ha) ; amélioration à rotation courte (34,64 ha) ; amélioration à rotation longue (41,64 ha) ; jeunesse (31,43 ha). D'autre part :
 - les unités de gestion 17-at et 18-at situées en zone Natura 2000, sont classées dans le groupe d'attente (3,24 ha)
 - un **ilot de vieillissement** sera conservé dans l'unité de gestion 5_v (0,78 ha) dans des peuplements maintenus au-delà de leur âge d'exploitabilité mais dans lesquels il est possible d'intervenir si nécessaire (en coupe et en travaux).

- Sans traitement sylvicole sur 11,79 ha (hors sylviculture classique de production) : protection générale des milieux (environnement) et des paysages, dans les groupes d'intérêt écologique (4,14 ha) et en évolution naturelle (7,65 ha).

Où l'exposé de Monsieur le Maire et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité :

- **APPROUVE le document d'aménagement forestier** proposé par l'Office National des Forêts (sur une superficie totale de 240,38 ha dont 226,77 ha en sylviculture de production)
- **Valide le programme de gestion** proposé dans le cadre du document de révision de l'aménagement de la forêt communale de BOUROGNE
- Demande aux services de l'Etat l'application des dispositions du 2° de l'article L122-7 du Code forestier pour cet aménagement, au titre de la **législation propre aux sites Natura 2000**, conformément aux dispositions des articles R122-23 et R122-24 du Code forestier.

10. Convention de déneigement pour la Zone d'Activité d'intérêt communautaire avec le Grand Belfort

Monsieur le Maire expose que, par délibération du 2 juillet 2019, le Conseil municipal avait approuvé la signature de la convention de déneigement de la Zone d'activité d'intérêt communautaire de Bourogne qui a expiré le 1^{er} mai 2021.

La convention vise à déterminer les conditions de prise en charge par le Grand Belfort des prestations réalisées par les services techniques communaux pour le déneigement de voies classées d'intérêt communautaire.

Une nouvelle proposition de convention a été établie pour une durée de 5 ans, en vue d'une application à compter de l'hiver 2021/2022.

Elle comporte une actualisation du forfait à 2938 € TTC, au lieu de 2836 € dans la précédente convention, par kilomètre de voirie entretenue et par hiver, soit un montant total de 7036.51 € par an pour la Commune de Bourogne.

Il est proposé au Conseil municipal d'approuver les conditions de la nouvelle convention qui est établie pour l'hiver 2021/2022 et sera reconductible 4 fois par tacite reconduction, pour s'achever au plus tard le 30 mai 2026.

Après avoir entendu l'exposé de Monsieur le Maire et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, **DÉCIDE**, à l'unanimité:

- De valider la convention de déneigement de la voirie déclarée d'intérêt communautaire avec le Grand Belfort dans les conditions précitées ;
- D'autoriser Monsieur le Maire à signer la Convention applicable dès l'hiver 2021/2022.

Points divers :

Rapport d'informations sur les Lignes Directrices de Gestion (LDG) de la Commune 2021-2026.

Le document, présenté au **comité technique du 14 décembre 2021**, a reçu un avis favorable et s'appliquera à compter de la date d'arrêté du Maire jusqu'au 31 décembre 2026.

L'avis préconise seulement l'indication d'échéances annuelles pour le suivi de l'application des LDG.

Elles pourront faire l'objet de révisions à tout moment, après avis du comité technique.

La séance est clôturée à 19h50.

Fait à Bourgne,
Le 21 décembre 2021,

Le Maire,
Baptiste GUARDIA



A large, handwritten signature in black ink, which appears to be 'Baptiste Guardia', is written over the official stamp and extends to the right.

ANNEXES



TABLEAU DES EMPLOIS ET EFFECTIFS COMMUNE DE BOURGOGNE- Décembre 2021

DESCRIPTIF DU POSTE						Poste vacant depuis le...	POSTE OCCUPE				COMMENTAIRES	En cas de vacance
Délibération n° ... du ... portant création de l'emploi ou modification du temps de travail	Grade	Catégorie	Durée hebdomadaire du poste en 35èmes	Durée hebdomadaire du poste en centèmes (rémunération)	Fonctions/Missions (fiche de poste)		Statut: stagiaire, titulaire, contractuel, Indiquer l'article de la loi 84-53	temps de travail TC, TNC, TP	Nom, prénom agent	Sexe H ou F		
FILIERE ADMINISTRATIVE												
N°53 du 24/09/2019	Attaché territorial	A	35/35	35	DGS	non	Contractuel article 3-3 2°	TC	Charpentier Laetitia	F	23/10/2015	
N°19 du 10/04/18	Rédacteur principal 2ème classe	B	35/35	35	Responsable comptable et budgétaire	non	titulaire	TP 70 %	Domon-Choulot Agnès	F	16/08/1996	
N°34 du 29/06/21	Adjoint administratif 1ère classe	C	28/35	28	Agent de gestion administrative	non	titulaire	TNC 80%	Cottet Céline	F	01/07/2021	
N°34 du 29/06/21	Adjoint administratif	C	35/35	35	Agent de gestion administrative	non	titulaire	TC	Jouquez Catherine	F	01/06/2013	
TOTAL	4	REEL SERVICES ADMINISTRATIF: 5 et 4.4 en ETP										
FILIERE TECHNIQUE												
N°37 du 26/09/17	technicien principal de 2ème classe	B	35/35	35	responsable des services techniques	non	titulaire	TC	Flotat sébastien	H	16/10/2017	
N°43 du 09/10/18	technicien	B	35/35	35	responsable RH (rattachement fonctionnel: DGS)	non	titulaire	TP 90 %	Boeglen sandra	F	05/11/2018	
N°87 du 16/12/14	Adjoint technique principal de 1ère classe	C	35/35	35	Agent technique espaces verts	non	titulaire	TC	Chaumeriac Bruno	H	26/11/2001	
N°08 du 26/03/19	Adjoint technique principal de 2ème classe	C	35/35	35	Agent technique Bâtiments	non	titulaire	TC	Salvador David	H	01/03/2009	
N°08 du 26/03/19	Adjoint technique principal de 2ème classe	C	33.5/35	33.5	Agent de restauration scolaire (rattachement fonctionnel: périscolaire)	non	titulaire	TNC	Tissot Christèle	F	01/01/2008	
N°47 du 13/12/16	Adjoint technique	C	35/35	35	Agent technique espaces verts	non	titulaire	TC	Detoeuf Alan	H	01/01/2015	
N°86 du 06/12/1999	Adjoint technique	C	35/35	35	Agent technique espaces verts	non	titulaire	TC	Vogelsperger Olivier	H	01/06/2017	
N°31 du 12/04/2001	Adjoint technique	C	35/35	35	Agent technique Bâtiments/Voierie	Oui: CLM	titulaire	TC	Favrot André	H	12/05/1997	Oui COD du 1er mars 2021 au 15 septembre 2021, puis du 16 septembre au 9 décembre 2021 inclus.
TOTAL	8	REEL SERVICES TECHNIQUES 6										
FILIERE SPORTIVE												
	Educateur APS principal de 1ère classe	B	35/35	35	Directeur périscolaire	Oui-CLD	titulaire	TC	Marc Didier	H	04/10/2010	
TOTAL	1											
FILIERE ANIMATION												
N°70 du 18/12/18	Adjoint d'animation principal de 2ème classe	C	35/35	35	Directrice périscolaire et CLSH	non	titulaire	TC	Presclere Marie	F	01/10/2005	
N°55 du 16/12/2013	Adjoint d'animation	C	35/35	35	Animatrice périscolaire (9.5h) et agent de médiathèque /animatrice ados (25.5h): rattachement fonctionnel Médiathèque	non	titulaire	TC	Ayadi Hadda	F	10/10/2014	
TOTAL	2	REEL ANIMATION 2.96										
FILIERE CULTURELLE												
N°70 du 18/12/18	Adjoint du patrimoine principal de 1ère classe	C	35/35	35	Responsable Médiathèque et coordonnatrice de l'accueil ados	non	titulaire	TC	Gillegirard Audrey	F	19/01/2009	
TOTAL	1											
FILIERE SANITAIRE ET SOCIALE												
Du 17/10/1981	ATSEM principal de 1ère classe	C	35/35	35	ATSEM et animatrice périscolaire	non	titulaire	TC	Gessier Isabelle	F	14/02/1983	
N°36 du 26/09/2017	ATSEM principal de 1ère classe	C	35/35	35	ATSEM et animatrice périscolaire	non	titulaire	TC	Caufero Florence	F	01/01/2012	
TOTAL	2											
TOTAL GENERAL	18.00											
TOTAL GENERAL EN ETP	17.36											

POSTE A SUPPRIMER

MODULATION DU CIA: LIE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIERE DE SERVICE

ANCIENNE VERSION SUIVANT DELIBERATION du 09/10/2018

Part liée à l'absentéisme: 50% du CIA	Part liée à la manière de service et aux résultats de l'entretien professionnel : 50 % du CIA
Cette part sera réduite dès lors que l'agent bénéficie de congés de maladie afin de tenir compte de l'activité et de la présence de l'agent	Cette part sera retranscrite dans l'entretien professionnel de l'agent au vu de l'appréciation générale et de l'avis sur la tenue de poste. Elle sera fixée de la manière suivante:
Entre 0 et 8 jours d'absence: 100 % de la part	La majorité des indicateurs sont maîtrisés / constants : 100 % de la part
Entre 8 jours et 15 jours d'absence: 70 % de la part	La majorité des indicateurs sont acquis : 50 % de la part
Entre 15 jours et 30 jours d'absence: 50 % de la part	La majorité des indicateurs sont insuffisants: 0% de la part
Plus de 30 jours d'absence: 0% de la part	

VERSION MODIFIEE POUR UNE APPLICATION AUX ENTRETIENS PROFESSIONNELS 2022

Part liée à l'absentéisme: 50% du CIA	Part liée à la manière de service et aux résultats de l'entretien professionnel : 50 % du CIA
Cette part sera réduite dès lors que l'agent bénéficie de congés de maladie afin de tenir compte de l'activité et de la présence de l'agent	Cette part sera retranscrite dans l'entretien professionnel de l'agent au vu de l'appréciation générale et de l'avis sur la tenue de poste. Elle sera fixée de la manière suivante:
Entre 0 et 15 jours d'absence: 100 % de la part	La majorité des indicateurs sont maîtrisés / constants : 100 % de la part
Entre 15 jours et 30 jours d'absence: 50 % de la part	La majorité des indicateurs sont acquis : 50 % de la part
Plus de 30 jours d'absence: 0% de la part	La majorité des indicateurs sont insuffisants: 0% de la part

Appréciation de la manière de service/ INDICATEURS	Inexistant	Insuffisant	Acquis	Maîtrise	Constant
Efficacité, sens opérationnel				X	
Polyvalence				X	
Rapidité du travail			X		
Finition du travail			X		
Innovation, Soutci d'amélioration de l'existant				X	
Disponibilité spontanée				X	
Appréciation générale / % de la Part CIA correspondante	0%			50%	100%