

# COMPTE-RENDU DU CONSEIL MUNICIPAL

-----  
**SEANCE DU 21 OCTOBRE 2022**  
-----

L'an deux mille vingt-deux, le vingt et un octobre, à vingt heures, le Conseil Municipal de la commune de SOLRE-LE-CHATEAU, dûment convoqué s'est réuni en session ordinaire, en mairie, sous la présidence de Monsieur DEHEN Patrick, Maire.

Nombre de conseillers en exercice : 19

Nombre de présents et représentés : 19

Date de la convocation du Conseil Municipal : 14 octobre 2022

**PRESENTS** : Patrick **DEHEN**, Maire, Serge **GUNST**, Evelyne **MAREAUX**, Philippe **BODIN**, Sébastien **RAIMAND**, Adjoint, Céline **DALIBARD-GODART**, Franck **CANAPLE**, Conseillers délégués, Claudine **COLLET**, France **DARRAS**, Franck **DECAMPS**, Stéphanie **GODEBILLE**, Denise **BUISSE**, Frédéric **GARIN**, Chloé **TROUILLIEZ**, Hugo **TAVIAUX**, Christian **BINOIT**, Bertrand **LAPOUILLE**, Alexandra **CARTON**, Nathalie **HEMBISE**

**EXCUSES** :

**EXCUSES AVEC POUVOIR**

**SECRETAIRE DE SEANCE** : Hugo **TAVIAUX**

## **APPROBATION DU COMPTE RENDU DE REUNION DE CONSEIL MUNICIPAL DU 30/09/2022**

Le compte rendu de la réunion de conseil municipal du 30/09/2022 est approuvé à l'unanimité et mis à la signature des conseillers présents à cette séance.

## **ENERGIES**

Monsieur Serge GUNST informe l'assemblée du regard du PNRA sur les coûts des énergies et avec une augmentation significative pour 2023, notamment au niveau des tarifs jaunes.

Renseignement sera pris pour la possibilité de changer le tarif jaune en bleu de la salle des fêtes.  
Un tableau des énergies sera fait à chaque location.

## **VIREMENT DE CREDITS**

2022.11.55

Monsieur le Maire expose à l'assemblée que les crédits prévus à certains chapitres du budget étant insuffisants, il est nécessaire d'effectuer les virements de crédits ci-après :

	DEPENSES		RECETTES	
	Chapitre et article	Sommes	Chapitre et article	Sommes
Prog 41- Terrains de sports	2152	2 000.00		
Prog 50 – Parking école primaire	2152	15 000.00		
Prog 93190 – Culturex			2135	-13 000,00
Prog 93139 - Divers Chemins			2152	-4 000.00

Après avoir délibéré, l'assemblée autorise Monsieur le Maire à effectuer les modifications proposées.

Le Conseil Municipal de Solre-Le-Château, à l'unanimité, après avoir pris connaissance des conditions de prêt accordées par la CAISSE REGIONALE DE CREDIT AGRICOLE :

**DECIDE :**

**Article 1er :**

De contracter auprès de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel du Nord,  
Une ligne de crédit de trésorerie de 213 000 euros au taux variable d'EURIBOR 3 mois moyenne (euribor flooré à 0%) pour une durée de 1 an, avec marge de 1.30% et des frais de dossier de 426 €.

**Article 2 :**

Monsieur DEHEN Patrick, Maire de la Commune est autorisé à signer la ligne de crédit de trésorerie.

**REGIME INDEMNITAIRE RIFSEEP (Avant avis du CTP)**

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 et notamment les articles 87 et 88,  
Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,  
*Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés (le cas échéant),*  
Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique de l'Etat,  
Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,  
Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Vu l'avis du comité technique en date du ..... relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la commune de Solre-Le-Château,

Le Maire propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution :

**Article 1 : les bénéficiaires**

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires et stagiaires exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné (*possibilité de prévoir l'attribution aux contractuels de droit public*).

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Rédacteurs territoriaux
- Adjoints administratifs territoriaux
- Agents de maîtrise territoriaux
- Adjoints techniques territoriaux
- Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles
- Adjoints territoriaux d'animation

## **Article 2 : modalités de versement**

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'Etat ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité territoriale ou l'établissement public en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, l'IFSE sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- congés de maladie ordinaire ;
- congés annuels ;
- congé pour invalidité temporaire imputable au service.

Le CIA a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciées au titre de la période antérieure.

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera suspendu en cas congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera maintenu en cas de congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

## **Article 3 : Maintien à titre individuel**

*Au titre du principe de libre administration des collectivités, l'organe délibérant décide de maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire perçu par les agents, dont ils bénéficiaient au titre des dispositions antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP et ce jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent. Ce montant est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.*

## **Article 4 : structure du RIFSEEP**

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

## **Article 5 : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)**

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

	Exemples de critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
<b>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</b>	<b>Niveau hiérarchique</b>	Niveau du poste dans l'organigramme. Le nombre de niveaux et les points sont adaptables à votre propre organisation
	<b>Nombre de collaborateurs (encadrés indirectement et directement)</b>	Agents directement sous sa responsabilité
	<b>Type de collaborateurs encadrés</b>	A déterminer pas la structure publique territoriale (cadres dirigeants, cadres de proximité, agents d'exécution, ...)
	<b>Niveau d'encadrement</b>	Niveau de responsabilité du poste en terme d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement)
	<b>Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)</b>	A déterminer pas la collectivité territoriale ou l'établissement public (déterminant, fort, modéré, faible, ...)
	<b>Délégation de signature</b>	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature (oui)
	<b>Organisation du travail des agents, gestion des plannings</b>	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service
	<b>Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat</b>	Accompagner et évaluer l'acquisition et le développement des compétences d'une personne à travers des situations de travail, dans le cadre de l'obtention d'une qualification, d'une formation diplômante, d'une formation en alternance, d'un parcours d'intégration ou d'insertion professionnelle
	<b>Conduite de projet</b>	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini
	<b>Préparation et/ou animation de réunion</b>	Organiser et conduire une réunion de décision, d'information, de production ou de convivialité selon un ordre du jour établi, en respectant les différents temps, en veillant à l'expression de tous et en reformulant les conclusions
	<b>Conseil aux élus</b>	Apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques et juridiques

	Exemples de critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
<b>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</b>	<b>Connaissance requise</b>	Niveau attendu sur le poste (ex : un DGS étant généraliste, une simple maîtrise est attendue, car il s'appuie sur des experts pour les sujets pointus)
	<b>Technicité/niveau de difficulté</b>	Niveau de technicité du poste
	<b>Champ d'application/polyvalence</b>	Si le poste correspond à un SEUL métier existant dans le répertoire CNFPT, alors

		"monométier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "plurimétiers"
	<b>Diplôme</b>	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste
	<b>Habilitation/certification</b>	Le poste nécessite-t-il une habilitation et ou une certification? (ex : permis CACES, habilitation électrique, habilitation HACCP, certification qualité, autorisation de conduite, ...)
	<b>Autonomie</b>	Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste)
	<b>Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier)</b>	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel ou une langue étrangère dans le cadre de ses activités.
	<b>Rareté de l'expertise</b>	Il s'agit ici de la valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi (ex : médecin)
	<b>Actualisation des connaissances</b>	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour (ex : pour un juriste marchés publics, indispensable vu les évolutions régulières de la réglementation)

	<b>Exemples de critères d'évaluation IFSE</b>	<b>Définition du critère</b>
<b>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</b>	<b>Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)</b>	C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points (points à cumuler pour un total maximum de 3)
	<b>Risque d'agression physique</b>	A déterminer pas la collectivité territoriale ou l'établissement public (fréquent, ponctuel, rare, ...)
	<b>Risque d'agression verbale</b>	A déterminer pas la collectivité territoriale ou l'établissement public (fréquent, ponctuel, rare, ...)
	<b>Exposition aux risques de contagion(s)</b>	A déterminer pas la collectivité territoriale ou l'établissement public (fréquent, ponctuel, rare, ...)
	<b>Risque de blessure</b>	A déterminer pas la collectivité territoriale ou l'établissement public (très grave, grave, légère, ...)
	<b>Itinérance/déplacements</b>	L'agent est amené à se déplacer quotidiennement d'un lieu à un autre pour pouvoir exercer sa fonction. Les déplacements entre la résidence principale et le lieu de travail ne permettent pas de qualifier la fonction comme itinérante.
	<b>Variabilité des horaires</b>	A déterminer pas la collectivité territoriale ou l'établissement public (fréquent, ponctuel, rare, ...)
	<b>Contraintes météorologiques</b>	A déterminer pas la collectivité territoriale ou l'établissement public (fortes, faibles, sans objet, ...)

	<b>Travail posté</b>	Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement (ex : agent d'accueil)
	<b>Obligation d'assister aux instances</b>	Instances diverses : conseils municipaux/communautaires/d'administration, bureaux, CAP, CT, CHSCT, conseils d'école, ...)
	<b>Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...)</b>	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
	<b>Engagement de la responsabilité juridique</b>	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
	<b>Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)</b>	Fonction qui contribue à l'amélioration de la prévention des risques professionnels en assistant et en conseillant l'autorité territoriale et le cas échéant les services dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail
	<b>Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime</b>	Travail le week-end/dimanche et jours fériés/la nuit
	<b>Gestion de l'économat (stock, parc automobile)</b>	Dresser l'inventaire des matériels/produits et appliquer les règles de stockage, assurer le suivi des consommations et quantifier les besoins, passer des commandes d'approvisionnement et réceptionner et contrôler l'état et la qualité des produits reçus.
	<b>Impact sur l'image de la collectivité</b>	Impact du poste sur l'image de la collectivité (ex : un poste en contact direct avec le public a potentiellement un impact immédiat car visible)

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- tous les quatre ans (*au moins*), en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

L'IFSE sera versée semestriellement en juillet et décembre.

### **Article 6 : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)**

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir. L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Plus généralement, seront appréciés :

- *la valeur professionnelle de l'agent ;*
- *son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;*
- *son sens du service public ;*
- *sa capacité à travailler en équipe ;*
- *sa contribution au collectif de travail.*

	Exemples de critères d'évaluation CIA	Définition du critère
<b>Compétences professionnelles et techniques</b>	<b>Connaissance des savoir-faire techniques</b>	Connaissances réglementaires et connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées
	<b>Fiabilité et qualité de son activité</b>	Niveau de conformité des opérations réalisées
	<b>Gestion du temps</b>	Organisation de son temps de travail, ponctualité, assiduité
	<b>Respect des consignes et/ou directives</b>	Ordre d'exécution, obligations statutaires (devoir de réserve, ...), règlement intérieur, hygiène/sécurité, ...
	<b>Adaptabilité et disponibilité</b>	Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles et à assurer la continuité du service
	<b>Entretien et développement des compétences</b>	Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles
	<b>Recherche d'efficacité du service rendu</b>	Capacité à prendre en compte la finalité de son activité et à rechercher la qualité du service rendu
<b>Qualités relationnelles</b>	<b>Relation avec la hiérarchie</b>	Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité
	<b>Relation avec les collègues</b>	Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle
	<b>Relation avec le public</b>	Politesse, écoute, neutralité et équité
	<b>Capacité à travailler en équipe</b>	Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information
<b>Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur</b>	<b>Accompagner les agents</b>	Capacité à écouter, comprendre et accompagner les ressources humaines placées sous sa responsabilité
	<b>Animer une équipe</b>	Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail. Structurer l'activité, gérer les conflits Capacité à déléguer
	<b>Gérer les compétences</b>	Capacité à gérer le potentiel de son équipe, à cerner les besoins en formations des agents et à proposer des actions adaptées
	<b>Fixer des objectifs</b>	Capacité à décliner les objectifs du service en objectifs individuels et à en évaluer les résultats
	<b>Superviser et contrôler</b>	Capacité à s'assurer de la bonne réalisation des tâches et activités de l'équipe
	<b>Accompagner le changement</b>	Capacité à accompagner les évolutions de son secteur et/ou de sa structure en créant l'adhésion
	<b>Communiquer</b>	Circulation ascendante et descendante de l'information et communication au sein de l'équipe. Transversalité managériale
	<b>Animer et développer un réseau</b>	Capacité à rencontrer les acteurs de sa profession, à tisser des relations durables et enrichissantes professionnellement
	<b>Gestion de projet</b>	Capacité à entreprendre avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini
<b>Adaptabilité et résolution de problème</b>	Capacité à trouver des solutions pertinentes à des problèmes professionnels complexes. Prise d'initiative	

Le CIA est versé annuellement au mois de décembre.

### **Article 8 : cumuls possibles**

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. Il est donc cumulable, par nature, avec :

- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit ;

- l'indemnité pour service de jour férié ;
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ;
- l'indemnité d'astreinte ;
- l'indemnité de permanence ;
- l'indemnité d'intervention ;
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;
- les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13<sup>ème</sup> mois, ...) ;
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
- l'indemnité médaille d'honneur départementale et communale

Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante décide :

- d'instaurer un régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessous ;
  - o **L'IFSE**
    - catégorie B, cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux :
      - le régime indemnitaire antérieurs (2022) + 10 %, puis 10% en plus par année
    - catégorie C, cadre d'emplois repris ci-dessus
      - le régime indemnitaire antérieurs (2022) + 10 %, puis 10% en plus par année

L'IFSE sera versée semestriellement en juillet et décembre

- o **le CIA**
  - catégorie B, cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux :
    - 300 € la 1<sup>ère</sup> année puis 5% d'augmentation pour les années suivantes
  - catégorie C, cadre d'emplois repris ci-dessus
    - 200 € la 1<sup>ère</sup> année puis 10% d'augmentation les années suivantes

Le CIA est versé annuellement au mois de décembre.

- d'autoriser le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- d'abroger les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire ;
- de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/01/2023 (au plus tôt à la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité au regard du principe de non rétroactivité d'un acte réglementaire et de son caractère exécutoire dès lors qu'il a été procédé à la transmission de cet acte au représentant de l'Etat dans le département).

## **CONVENTION ADHESION AU POLE SANTE AU TRAVAIL DU CDG59**

2022.11.57

Monsieur le Maire expose :

Vu le code général des collectivités territoriales ;

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

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

Vu la délibération n°2003.09.61 en date du 25/09/2003 portant adhésion de la commune au service de médecine préventive proposée par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord.



Après avoir pris connaissance du nouveau dispositif d'accompagnement des collectivités dans le domaine de la prévention.

Considérant que la participation à ce dispositif participe au bon fonctionnement des services de la commune,

Vu les conditions de la convention d'adhésion au service de prévention, santé et sécurité au travail.

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal, à la majorité :

AUTORISE Monsieur le Maire ou son représentant à signer les conventions d'adhésion successives relatives à l'adhésion au service de prévention Santé, sécurité au travail pour la durée du mandat.

## **ECOLE DE MUSIQUE MUNICIPALE – AUGMENTATION DU VOLUME HORAIRE**

2022.11.58

Monsieur le Maire fait lecture du courrier de Monsieur GOUBET, Directeur de l'école municipale de musique sur la demande d'augmentation du volume horaire de Mme Pauline POTTIER, professeur de flûte, qui a besoin de 50 minutes supplémentaires pour 2 nouveaux élèves pratiquant la flûte traversière ainsi que de 50 minutes supplémentaires l'année prochaine pour 5 élèves devant augmenter leur temps de cours.

Après avoir délibéré, le conseil municipal, à l'unanimité, décide d'augmentation du volume horaire de Mme Pauline POTTIER, professeur de flûte, de 50 minutes supplémentaires, l'autre augmentation sera revue l'année prochaine.

Pour les autres demandes,

- pas de places de stationnement attribuées aux professeurs de musique dans la cour de l'école de musique,
- des cailloux seront remis dans la cour.
- Pas de changement pour les cautions, un point précis sera demandé sur l'ensemble des instruments.

## **DECLARATIONS D'INTENTION D'ALIENER**

Monsieur le Maire informe l'assemblée des déclarations d'intention d'aliéner de

- L'immeuble sis 215, l'Epine appartenant à M DUTREMEE
- L'immeuble sis, 9, Rue Léo Lagrange appartenant à M DELATTE
- L'immeuble sis 17 et 19 Rue de Clairfayts appartenant à M STEVENS

## **OPERATIONS 5 000 ROSES**

Mesdames Evelyne MAREAUX et Céline DALIBARD-GODART

- informent l'assemblée que les 5 000 roses ont été vendues ce qui permettra de reverser 6 029.11 € à la Ligue du Nord contre le Cancer.
- Remercient
  - \* les 50 bénévoles qui ont œuvré sur 9 communes, les 13 établissements, commerces et restaurant ainsi que les bénévoles du Centre hospitalier de Felleries-Liessies qui ont réussi à vendre 500 roses.
  - \* les associations participatives (JudoClub, Ags Foot et le Cygne)
  - \* le personnel de la mairie, l'association du Tir qui prête la salle.

Monsieur le Maire précise que cette opération représente un travail de dingue, Marie France Gérard a passé de nombreuses années et de nombreuses heures à préparer l'opération, Evelyne et Céline peuvent en témoigner. Il remercie aussi Marie-France de sa bienveillance pour le passage de flambeau.

Cette belle aventure se poursuivra en 2023.

### **SUBVENTION REGION AIRE DE RENCONTRE MULTIGENERATIONNELLE**

Monsieur le maire informe l'assemblée de l'octroi d'une subvention de la Région d'un montant de 25 284 € pour la réalisation de l'aire de rencontre multigénérationnelle.  
Remerciements lui sera fait à la réception du courrier.

### **MAISON 23 RUE LEO LAGRANGE**

Monsieur le Maire informe le conseil municipal que pour faire suite à l'achat de l'immeuble 23, Rue Léo Lagrange, un permis de démolir va être demandé et transmis pour avis à Madame l'Architecte des Bâtiments de France.

### **COMMUNAUTE DE COMMUNES**

Monsieur le Maire, 1<sup>er</sup> Vice-président de la communauté de communes du Cœur Avesnois informe que le chantier de l'Auberge Fleurie va bientôt démarrer, les architectes ont été choisis et la communauté de communes est dans l'attente de subvention du Département.

Au niveau des déchets ménagers et pour se conformer à la législation en vigueur, les couvercles des bacs poubelle vont changer (jaune au lieu du bleu). Les colonnes enterrées au niveau de l'aire d'accueil des campings cars qui devraient être réalisées au printemps vont servir de site de démonstration au niveau intercommunal. Citéo a des exigences, à terme, il faudra trier le verre autrement, des cubes à verres vont revoir le jour dans certaines communes.

Acte est pris pour le départ de la bibliothèque vers l'antenne de la 3ca, Rue de Liessies pour le 01/01/2023.

Au niveau des Offices de Tourisme, un directeur général de Fourmies a été nommé ainsi que le président, Maire de Poix du Nord. Il est nécessaire de garder une partie de cet office sur le secteur, en ce sens une demande officielle a été faite au Département pour louer les anciens bureaux du PRS, à côté de l'église.

### **COURRIERS ET POINTS DIVERS**

Monsieur le Maire informe l'assemblée des différents courriers et points divers, à savoir :

- Pour information, Madame Céline DALIBARD-GODART précise que pour le renouvellement de la Charte PNRA, un appel aux citoyens (40 habitants) a été fait pour l'élaboration de cette charte.
- Monsieur le Maire précise que l'ARS a validé toute la rénovation du Centre Hospitalier de Felleries-Liessies pour un montant de 30 millions d'euros. Le début des travaux devrait avoir lieu en 2023, avec la création d'un bâtiment entre les pavillons A et B, avec une nouvelle piscine, de plus grands espaces. Viendra ensuite la 1<sup>ère</sup> tranche de logements.

Fait en séance les jour mois et an susdits.

Le Maire,



DEHEN Patrick