

COMPTE RENDU

CONSEIL MUNICIPAL du 28 mai 2025

Etaient présents (15) :

François ERLEM (Maire), Françoise DUPUITS, Francis DUPIRE, Virginie SOIGNEUX, François BLAT, Xavier LACAILLE, Charles BENJABEN, Audrey MONIER, Jean-Paul LANNOY, Sandrine MERCIER, Valérie MAHIEU, Stéphane SANSONE, Anne-Françoise MARECHAL, Annick CORNELIS, Sabine HENNEBERT

Ont donné pouvoir (2) : Fanny RICHARD donne pouvoir à François ERLEM, Sabine TROUILLET donne pouvoir à Virginie SOIGNEUX

Excusés (6) : Marie-Claire DELAIRE, Romain POLLART, Michaël DELATTRE, Simon BRASSART, Jean-Philippe MICHEL, Jean-Marc DUMEIGE

Virginie SOIGNEUX est désignée en tant que secrétaire.

1. Approbation du compte-rendu du Conseil Municipal du 27 mars 2025

Le compte-rendu est adopté à l'unanimité.

2. Information sur les décisions prises par le Maire par délégation du conseil municipal

- Décision 01/2025 : Mise à disposition d'un cabinet médical ;
- Décision 02/2025 : Mouvement de crédits ;
- Décision 03/2025 : transfert du droit de préemption urbain auprès de l'EPF ;
- Décision 04/2025 : Mouvement de crédits.

3. Finances

3-1 Fongibilité des crédits

Vu l'article L2121-29 du code général des collectivités territoriales,

Vu l'arrêté interministériel du ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales et du ministre de l'action des comptes publics du 20 décembre 2018 relatifs à l'instruction budgétaire et comptable M57 applicables aux collectivités territoriales ;

Suite au passage à la nomenclature comptable M57, le Conseil Municipal est amené à définir une politique de fongibilité des crédits pour les sections de fonctionnement et d'investissement.

La M57 donne la possibilité à l'exécutif, sur l'autorisation de l'assemblée délibérante, de procéder à des virements de crédits de chapitre à chapitre au sein de la même section, dans la limite de 7,5 % des dépenses réelles de chaque section, à l'exclusion des crédits relatifs aux dépenses de personnel. Cette fongibilité permet notamment d'ajuster, dès que le besoin apparaît, la répartition des crédits sans modifier le montant global des sections. Elle permet aussi de réaliser sans attendre des opérations purement techniques. Ces dispositions contribuent à améliorer l'efficacité de l'exécution budgétaire et la réactivité opérationnelle.

L'assemblée délibérante sera informée des virements de crédits effectués lors de sa plus proche séance, dans les mêmes conditions que l'article L 2122-22 du code général des collectivités territoriales.

Il est proposé au Conseil Municipal d'autoriser Monsieur le Maire à procéder à des virements de crédits de chapitre à chapitre au sein de la même section, dans la limite de 7,5 % des dépenses réelles de chaque section et à signer tout document s'y rapportant.

La délibération est adoptée à l'unanimité.

3-2 Vente d'un bien immobilier

La maison située au 23 rue Jules Ferry est louée depuis presque 30 ans à la même famille qui souhaite l'acquérir. Ce bâtiment n'ayant plus vocation à accueillir de directeur/directrice d'école, la commune a sollicité le service des domaines qui a estimé le bien à 85 000 €, assortis d'une marge d'appréciation de 15 %.

Compte tenu des loyers acquittés durant ces années, la commune propose un montant de 78 000 € hors frais de notaire.

Il est proposé au Conseil Municipal de se prononcer sur la vente du bien immobilier sis 23 rue Jules Ferry pour un montant de 78 000 € hors frais de notaire.

La délibération est adoptée à l'unanimité.

4. Ressources Humaines

4-3 Régime indemnitaire de la police municipale

En application de l'article L 714-13 du code général de la fonction publique, le décret n°2024-614 du 26 juin 2024 prévoit le régime indemnitaire dont peuvent bénéficier les fonctionnaires de police municipale. Ce décret crée l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement composée d'une part fixe et d'une part variable.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT),

Vu le Code général de la fonction publique et notamment l'article L 714-13,

Vu le décret n°2024-614 du 26 juin 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires des cadres d'emplois de la police municipale et des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des gardes champêtres,

Vu le décret n°2006-1392 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des directeurs de police municipale,

Vu le décret n°2011-444 du 21 avril 2011 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale,

Vu le décret n°2006-1391 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des directeurs de police municipale,

Vu le décret n°94-731 du 24 août 1994 portant statut particulier du cadre d'emplois des gardes champêtres,

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial (CST) en date du 28 mai 2025.

Vu les délibérations du Conseil Municipal en date du 1^{er} octobre 2024 et du 4 février 2025 mettant en place l'indemnité spécifique de fonctions et d'engagement ;

Considérant la nécessité de redélibérer pour fixer la périodicité de versement de l'ISFE.

L'autorité territoriale expose que suite à la parution du décret n°2024-614 du 26 juin 2024, les fonctionnaires relevant de la filière police municipale peuvent bénéficier d'un nouveau régime indemnitaire en remplacement du régime indemnitaire actuel (indemnité spéciale mensuelle de fonctions et le cas échéant, l'indemnité d'administration et de technicité).

Ce nouveau régime repose ainsi sur la nouvelle indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) composée d'une part fixe et d'une part variable tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés selon des critères définis par l'organe délibérant.

Il est proposé d'instituer l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement dans les conditions suivantes :

Les bénéficiaires :

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement, composée d'une part fixe et d'une part variable est mise en place pour les cadres d'emploi suivants :

- Cadres d'emplois des directeurs de police municipale ;
- Cadre d'emplois des chefs de service de police municipale ;
- Cadre d'emplois des agents de police municipale ;
- Cadre d'emplois des gardes champêtres

Instauration de la part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement :

La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est déterminée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel fixé par l'organe délibérant dans la limite des taux suivants :

Cadre d'emplois	Taux maximum individuel <i>En pourcentage du montant du traitement soumis à retenue pour pension</i>
Gardes champêtres	30 %
Agents de police municipale	30 %

Chef de service de police municipale	32 %
Directeur de police municipale	33 %

Les montants moyens retenus par l'assemblée sont, conformément aux dispositions en vigueur, indexés sur la valeur du point fonction publique. Ils seront proratisés pour les agents à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel.

La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est versée mensuellement.

Instauration de la part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement :

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution de la part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement sont appréciés au regard des critères suivants :

- ✓ La valeur professionnelle de l'agent ;
- ✓ l'investissement personnel dans l'exercice des fonctions ;
- ✓ le sens du service public ;
- ✓ le comportement professionnel ;
- ✓ la capacité à travailler en équipe et la contribution au collectif de travail ;
- ✓ la connaissance de son domaine d'intervention ;
- ✓ la capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes comme l'implication dans les projets du service ou la participation active à la réalisation des missions rattachées à l'environnement professionnel.

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien professionnel en tenant compte des observations spécifiés sur le compte rendu d'entretien professionnel de l'année N-1.

L'organe délibérant détermine le plafond de la part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement dans la limite des montants suivants :

Cadre d'emplois	Montant annuel individuel maximum en Euros
Gardes champêtres	5 000 €
Agents de police municipale	5 000 €
Chef de service de police municipale	7 000 €
Directeur de police municipale	9 500 €
	Part variable versée mensuellement dans la limite de 50 % du plafond défini par l'organe délibérant. Peut-être complétée d'un versement annuel sans que la

	somme des versements dépasse le plafond.
--	---

La périodicité de versement de l'ISFE part Variable sera la façon suivante : le montant de la part variable sera versé mensuellement (dans la limite de 50 % du plafond annuel défini). Ce montant sera complété par un versement annuel sans que la somme des versements ne dépasse ce même plafond.

Les montants seront proratisés pour les agents à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel.

Les conditions de maintien et/ou de suspension applicables à l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement

❖ Maintien intégral du régime indemnitaire :

Le versement des primes et indemnités est maintenu pendant les périodes de :

- ✓ congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence,
- ✓ congés de maternité ou paternité, ou congés d'adoption,
- ✓ accidents de travail, maladies professionnelles reconnues,
- ✓ formation,

❖ Maintien partiel du régime indemnitaire :

❖ En matière de congé de maladie ordinaire, l'ISFE sera supprimée à raison de 1/30^{ème} par jour d'absence constaté à partir du 6^{ème} jour d'absence au cours de l'année glissante (date à date).

- ✓ En cas d'accident de service ou de congé de maladie ordinaire suite à une hospitalisation, l'ISFE suivra le sort du traitement.

En cas de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, le régime indemnitaire est supprimé. Cependant, lorsque le congé de maladie ordinaire est transformé en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie après avis du comité médical, les primes et indemnités déjà versées demeurent acquises : le régime indemnitaire déjà versé, dont le montant suivra le sort du traitement, ne sera pas redemandé à l'agent concerné.

❖ Suspension du régime indemnitaire :

Les primes et indemnités instituées cesseront d'être versées : en cas de grève (au prorata du temps d'absence), de suspension conservatoire, exclusion temporaire intervenue au titre d'une sanction disciplinaire, d'absence non autorisée, de service non fait.

Les conditions de cumul

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est exclusive de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement a donc vocation à remplacer l'indemnité spéciale mensuelle de fonction ainsi que l'indemnité d'administration et de technicité (IAT).

Par contre, elle est cumulable avec :

- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires attribuées dans les conditions fixées par le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002,
- les primes et indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail définis par les décrets n°2000-815 du 25 août 2000 et n°2001-623 du 12 juillet 2001.

Clause de revalorisation

Les primes et indemnités fixées par la présente délibération feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les taux de base seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet à la transmission au contrôle de légalité.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

L'attribution de l'indemnité susvisée fera l'objet d'un arrêté individuel pour la part fixe et d'un arrêté individuel pour la part variable dans le respect des conditions fixées dans la présente délibération.

Il est proposé au Conseil Municipal d'autoriser la création du régime indemnitaire des policiers municipaux en modifiant et rapportant les délibérations du Conseil Municipal en date du 1^{er} octobre 2024 et du 4 février 2025 mettant en place l'indemnité spécifique de fonctions et d'engagement.

La délibération est adoptée à l'unanimité.

4-4 Emploi permanent pour besoins de service

Vu le code général de la fonction publique, notamment son article L.332-8-2 ;

Considérant qu'il est nécessaire de créer à compter du 1er juin 2025 un emploi de gestionnaire des Ressources Humaines dans le grade de Rédacteur relevant de la catégorie hiérarchique B à temps complet pour exercer les missions suivantes :

- responsable des ressources humaines : (paye, suivi des carrières des agents, élaboration des plans de formations...)

Cet emploi sera occupé par un fonctionnaire. Toutefois, en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires, il pourra être pourvu par un agent contractuel sur la base de l'article L.332-8-2° du code général de la fonction publique. Au regard de la spécificité de l'emploi, de l'expérience et des compétences attendues l'agent contractuel serait recruté à durée déterminée pour une durée de 3 ans.

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

L'agent devra donc justifier des compétences requises et sa rémunération sera calculée par référence à la grille indiciaire du grade de recrutement.

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

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial (CST) en date du 28 mai 2025.

Il est proposé au Conseil Municipal la création à compter du 1er juin 2025 d'un emploi permanent pourvu par un contractuel dans la mesure où aucun fonctionnaire n'a pu être recruté dans les conditions prévues par la loi, dans le grade de rédacteur relevant de la catégorie hiérarchique B à temps complet pour une durée hebdomadaire de 35 heures en tant que responsable des ressources humaines.

La délibération est adoptée à l'unanimité.

4-5 Emploi non permanent pour cause d'accroissement d'activités

Le Conseil Municipal de la Commune de Landrecies ;

Vu le code général de la fonction publique, notamment son article L.332-23-1 ;

Considérant qu'il est nécessaire de recruter deux agents contractuels pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité à savoir préparation de repas - service au restaurant scolaire, et entretien de l'espace polyvalent et autres bâtiments ;

Ces emplois non permanents seront occupés par deux agents contractuels recrutés par la voie de contrat à durée déterminée pour une durée de 12 mois allant du 1er juin 2025 au 31 mai 2026 inclus.

La rémunération de l'agent sera calculée par référence à l'indice brut 367 du grade de recrutement.

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial (CST) en date du 28 mai 2025.

Il est proposé la création à compter du 1er juin 2025 de deux emplois non permanents, pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité dans le grade d'adjoint technique relevant de la catégorie hiérarchique C à temps non complet pour une durée hebdomadaire de 20 heures pour l'un et 26 heures pour l'autre.

Les crédits correspondants seront inscrits au budget.

La délibération est adoptée à l'unanimité.

4-6 Emploi non permanent pour cause d'accroissement d'activités

Le Conseil Municipal de la Commune de Landrecies ;

Vu le code général de la fonction publique, notamment son article L.332-23-1 ;

Considérant qu'il est nécessaire de recruter un agent contractuel pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité à savoir le fleurissement, l'entretien des espaces verts et du cimetière de la commune ;

Cet emploi non permanent sera occupé par un agent contractuel recruté par la voie de contrat à durée déterminée pour une durée de 12 mois allant du 1er juin 2025 au 31 mai 2026 inclus.

La rémunération de l'agent sera calculée par référence à l'indice brut 367 du grade de recrutement.

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial (CST) en date du 28 mai 2025.

Il est proposé la création à compter du 1er juin 2025 d'un emploi non permanent, pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité dans le grade d'adjoint technique relevant de la catégorie hiérarchique C à temps complet pour une durée hebdomadaire de 35 heures.

Les crédits correspondants seront inscrits au budget.

La délibération est adoptée à l'unanimité.

4-7 Emploi non permanent pour cause d'accroissement d'activités

Le Conseil Municipal de la Commune de Landrecies ;

Vu le code général de la fonction publique, notamment son article L.332-23-1 ;

Considérant qu'il est nécessaire de recruter un agent contractuel pour faire face à un besoin lié à un accroissement d'activités à savoir le fleurissement, l'entretien des espaces verts et du cimetière de la commune ;

Cet emploi non permanent sera occupé par un agent contractuel recruté par la voie de contrat à durée déterminée pour une durée de 12 mois allant du 1er juin 2025 au 31 mai 2026 inclus.

La rémunération de l'agent sera calculée par référence à l'indice brut 367 du grade de recrutement.

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial (CST) en date du 28 mai 2025.

Il est proposé au Conseil Municipal la création à compter du 1er juin 2025 d'un emploi non permanent, pour faire face à un besoin lié à un accroissement d'activités dans le grade d'adjoint technique relevant de la catégorie hiérarchique C à temps complet pour une durée hebdomadaire de 35 heures.

Les crédits correspondants seront inscrits au budget.

La délibération est adoptée à l'unanimité.

4-8 Adhésion aux services de prévention du centre de gestion

La convention jointe a pour objet de déterminer les conditions de mise à disposition des services de prévention proposés par le centre de gestion. Cela concerne l'ensemble des interventions des professionnels de la prévention et de la médecine du travail pour le suivi médical périodique des agents.

D'autres actions spécifiques peuvent être demandées afin d'accompagner les agents et l'environnement de travail.

Il est proposé au Conseil Municipal d'autoriser Monsieur le Maire à signer la convention à intervenir avec le centre de gestion de la fonction publique territoriale du Nord.

La délibération est adoptée à l'unanimité.

5. Questions Diverses

Point sur les dossiers avec l'EPF.

La séance est levée à 19 h 20.



