

# COMPTE RENDU DE LA REUNION DU CONSEIL MUNICIPAL DU JEUDI 24 FEVRIER 2022

L'an deux mil vingt-deux, le jeudi 24 février à 18 h 00, le Conseil municipal de la commune de PORT EN BESSIN-HUPPAIN dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire à la mairie, sous la présidence de Monsieur Christophe VAN ROYE.

**Présents :** Monsieur Christophe VAN ROYE, Monsieur Gérard VINGTROIS, Madame Simone RENOUF, Monsieur Daniel YOUNG, Monsieur Dominique BIHEL, Madame Emilie CHAUVIN, Monsieur François DE BOURGOING, Monsieur Jérôme VICQUELIN (arrivé à 18 h 30 pendant la présentation de l'ORT), Monsieur Thierry LEONNEC, Monsieur Nicolas MARIE, Madame DANIEL Valérie, Madame Laëtitia TURGIS, Monsieur Jordan LECHEVALLIER, Madame Gratienne PHILIPPE.

**Absente :** Madame Rose-Marie PÉRRÉE

## **Excusés ayant donné pouvoir :**

Madame Huguette AUTIN a donné pouvoir à Monsieur Dominique BIHEL.

Madame Catherine BOUDET a donné pouvoir à Monsieur Daniel YOUNG.

Madame Marlène GERARD a donné pouvoir à Monsieur Gérard VINGTROIS.

Monsieur Philippe ISABELLE a donné pouvoir à Madame Laëtitia TURGIS.

Monsieur le maire souhaite la bienvenue aux membres présents et ouvre la séance.

Monsieur le Maire demande aux membres présents s'ils ont des remarques à faire sur le compte-rendu de la séance du 20 janvier 2022. Le procès-verbal de la réunion est soumis à l'approbation de l'assemblée. Le compte rendu est approuvé à l'unanimité.

Le secrétaire de séance désigné est Madame Valérie DANIEL.

Monsieur le Maire donne lecture de l'ordre du jour.

L'ordre du jour est approuvé à l'unanimité.

## **1 - AFFAIRES GENERALES**

### **1.1 OPERATION de REVALORISATION du TERRITOIRE (O.R.T.) - Validation**

Monsieur le maire rappelle que lors de la signature de la convention d'adhésion « Petites villes de demain » les Collectivités bénéficiaires se sont engagées à élaborer et/ou à mettre en œuvre un projet de territoire explicitant une stratégie de revitalisation dans un délai de 18 mois maximum à compter de la date de signature de la Convention.

Le projet de territoire doit être formalisé notamment par une convention d'ORT.

Ce travail a été fait en collaboration avec notre chef de projet « petites Ville de Demain » et les élus au sein des COTECH et COPIL.

La présentation du projet d'Opération de Revalorisation du territoire (ORT) a été faite à la commission urbanisme le 31 janvier dernier et reprise ce soir par Emilie CHAUVIN, en charge de l'urbanisme.

Présentation du document ORT par Emilie CHAUVIN, adjointe en charge des travaux et de l'urbanisme.



**PERIMETRE DE L'OPERATION  
DE REVITALISATION  
DE TERRITOIRE**

Les communes de Port en Bessin-Huppain, Bayeux et Bayeux Intercom ont répondu conjointement à l'appel à projet national "Petites Villes de Demain" et leurs candidatures ont été retenues parmi les lauréats pour la Normandie le 18 décembre 2020.

Au-delà de la convention d'adhésion initiale, le dispositif prévoit notamment que chaque commune signe sous 18 mois avec l'Etat et ses partenaires une convention d'Opération de Revitalisation de Territoire (ORT) définie dans l'article L 303-2 du code de la construction de l'habitation.

La convention "Petites Villes de Demain" et la convention d'ORT multi-sites de Bayeux Intercom intégrant la convention d'ORT de Bayeux ont été signées le 6 avril dernier 2021. A ce moment-là, la Ville de Port-en-Bessin-Huppain n'avait pas encore formalisé son ORT, elle disposait de 18 mois pour effectuer ce travail.

Il est proposé aujourd'hui d'intégrer la convention d'ORT de Port en Bessin-Huppain.

Depuis de nombreux mois, la commune de Port en Bessin-Huppain travaille à un projet de redynamisation de son territoire. Un travail a été mené ces dernières semaines pour formaliser ce projet à partir d'un diagnostic thématique des grands enjeux du centre-ville, en définissant les orientations stratégiques du projet de redynamisation et en bâtissant un plan d'actions opérationnelles et pluriannuelles au sein d'un périmètre déterminé.

L'ORT de Port en Bessin-Huppain intègre notamment des enjeux relatifs à l'habitat, à l'urbanisme et aux espaces publics, au commerce, à l'activité économique, à l'animation et aux services, aux dessertes et mobilités, dans une démarche dite à 360°. L'objectif est de dépasser les symptômes conjoncturels pour tenir compte des mutations profondes qui touchent l'ensemble des centres des villes moyennes (contraction et mutation du commerce, offre commerciale supérieure à la demande et diversification des canaux, changement des habitudes de consommation et de mobilité, évolution des attentes en matière d'habitat, transition écologique, transition numérique, etc.).

Pour ce faire, 4 orientations stratégiques ont été déterminées :

- Développer l'attractivité de la centralité
- Conforter l'image de la destination
- Faire cohabiter tous les usages et les fonctions du centre-ville
- Soutenir une démarche de transition écologique

### Développer l'attractivité de la centralité

- Conforter sa position de pôle relais au sein de Bayeux Intercom et de pôle de vie au sein de son bassin de vie : maintenir et développer une offre servicielle, de commerces et d'emplois dans un « port qui vit toute l'année ».
- Développer un habitat adapté aux besoins de l'ensemble des tranches d'âge de la population à commencer par les familles et les jeunes actifs.
- Contrôler le développement de la touristisation de l'habitat et du commerce de centre-ville.
- Poursuivre la rénovation des infrastructures publiques et maintenir l'offre de services non marchands pour que la ville soit attractive.
- Favoriser l'émergence de services et produits autour du numérique (wifi public, Micro-Folle, ...)
- Améliorer la qualité urbaine au profit d'un cadre de vie « désirable »

### Conforter l'image de la destination

- Affirmer un positionnement fort à un échelon élargi : « Port en Bessin-Huppain : 1er port de pêche de la région ».
- Fédérer autour des valeurs et des marqueurs identitaires d'une destination « vivifiante », « où il fait bon vivre », « authentique ».
- Consolider son rôle de balise sur la façade littorale avec un axe de différenciation fort vis-à-vis des autres communes de la façade littorale (tournées vers le tourisme de mémoire).

### Faire cohabiter tous les usages et les fonctions du centre-ville

- Favoriser l'équilibre entre les flux professionnels, les flux des résidents et ceux des visiteurs/touristes.
- Apaiser et réguler la circulation du centre-ville à travers une recherche de l'équilibre entre tous les modes de déplacement et une organisation du stationnement.
- Consolider la dimension touristique de la destination sans que celle-ci ne prenne le pas sur l'activité économique du port.

### Soutenir une démarche de transition écologique

- Valoriser et communiquer autour de la gestion environnementale du port de pêche (« Port Propre », « Recypech », ...).
- Conforter et organiser le développement des mobilités douces vers et dans le centre-ville (lien avec la Véloroute).
- Assurer la rénovation de l'habitat existant (choix des matériaux, préservation du patrimoine existant).
- Poursuivre les efforts de végétalisation comme levier de confort et d'attractivité du cadre de vie



Afin de répondre à ces enjeux et orientations, les élus de la ville de Port en Bessin-Huppain souhaitent construire un projet de redynamisation en faveur d'un centre-ville « à vivre », pôle de proximité et pôle économique.

A partir des éléments présentés ci-avant, une convention d'ORT pour la Ville de Port en Bessin-Huppain a été rédigée.

Il était initialement prévu que la convention signée en avril 2021 intègre par voie d'avenant la convention d'ORT de Port en Bessin-Huppain. Toutefois, à des fins de lisibilité du document et afin de suivre le nouveau modèle de convention proposé par les services de l'Etat qui soumet notamment des articles nouveaux sur le suivi du dispositif, nous présentons l'abrogation de la convention actuelle et sa réécriture. La nouvelle convention s'intitulerait ainsi : "Convention cadre d'opération de revitalisation de Territoire multi-sites de Bayeux et Port en Bessin-Huppain sur le territoire de Bayeux Intercom".

La convention entrera en vigueur au moment de sa signature et sera effective jusqu'au 6 avril 2027.

Monsieur le maire reprend la parole et ajoute que la Commission « Urbanisme » a été informée de ce dossier lors de sa réunion en date du 31 janvier 2022 et a émis un avis favorable et invite l'assemblée à délibérer.

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

- **D'approuver**, la nouvelle convention d'Opération de Revitalisation de Territoire intégrant l'Opération de Revitalisation de Territoire de Port en Bessin-Huppain,
- **D'autoriser** le Maire ou son représentant à signer tout document utile à la mise en œuvre de la présente délibération, notamment ladite convention.

## 1.2 LIGNES DIRECTRICES DE GESTION 2022 – 2026 – Modalités de mise en œuvre

Monsieur le Maire rappelle que

- ▶ L'une des innovations de la **loi n° 2019-828 du 6 août 2019** dite de transformation de la Fonction Publique consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion. Les lignes directrices de gestion sont prévues à l'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil de GRH sont définies par le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019.
- ▶ Cette obligation a été étudiée par la commission des affaires générales réunie le 6 décembre 2021.
- ▶ Un document a été élaboré et transmis pour avis à la commission technique paritaire du centre de gestion qui s'est réunie le 27 janvier dernier. Un avis favorable a été émis sur le document présenté.

Le document est joint en annexe.

- ⇒ Le document définissant les Lignes Directrices de Gestion de la commune après approbation par le conseil municipal, fera l'objet d'un arrêté du maire pour sa mise en œuvre.
- ⇒ Une présentation de ce document devra être faite au personnel de la commune.
- ⇒ Un projet d'arrêté a été présenté à l'assemblée.

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

- ☛ valide les Lignes Directrices de Gestion pour 2022-2026 de la commune de PORT EN BESSIN-HUPPAIN
- ☛ charge le maire ou son représentant à mettre en œuvre ces décisions



1

## Commune de PORT EN BESSIN-HUPPAIN

### LIGNES DIRECTRICES DE GESTION 2022-2026

#### Propos introductifs

L'une des innovations de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction Publique consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion.

Les lignes directrices de gestion sont prévues à l'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil de GRH sont définies par le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019

L'élaboration de lignes directrices poursuit les objectifs suivants :

- Renouveler l'organisation du dialogue social en passant d'une approche individuelle à une approche plus collective
- Développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace
- Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics
- Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé
- Renforcer l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique.

Les lignes directrices de gestion visent à :

1° déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de GPEEC

2° fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. En effet, les CAP n'examineront plus les décisions en matière d'avancement et de promotion à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

3° Favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Elles constituent le document de référence pour la GRH de la commune de PORT EN BESSIN-HUPPAIN.

L'élaboration des LDG permet de formaliser la politique RH, de favoriser certaines orientations, de les afficher et d'anticiper les impacts prévisibles ou potentiels des mesures envisagées.

Les lignes directrices de gestion s'adressent à l'ensemble des agents.

Portée juridique des LDG :

Un agent peut invoquer les LDG en cas de recours devant le tribunal administratif contre une décision individuelle qui ne lui serait pas favorable.

Il pourra également être appelé à un représentant syndical, désigné par l'organisateur représentative de son choix (siégeant au CT) pour l'assister dans l'exercice des recours administratifs contre une décision individuelle défavorable prise en matière d'avancement, de promotion ou de mutation.

A sa demande, les éléments relatifs à sa situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des LDG lui sont communiqués.

L'Autorité territoriale, le maire, met en œuvre les orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours « sans préjudice de son pouvoir d'appréciation » en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

### Méthode de travail

Le projet a été piloté par :

- Madame Simone RENOUF, 1<sup>ère</sup> adjointe en charges des affaires générales, en présence de Christophe VAN ROYE, Maire, de Jocelyne LASKON DGS, du service DRH avec son responsable Arnaud MARIE,

Ont été associés à la démarche :

- Groupes de travail mis en place :

Représentants des Elus	Représentants des agents/Services
Christophe VAN ROYE, Maire	Jocelyne LASKON DGS
Simone RENOUF, Adjointe	Arnaud MARIE, pour le SA
	Christian LECORVIC pour le ST
	Sophie COEVOET pour la CC

> Décliner le calendrier et les étapes de travail

Dates de rencontres :

- 15 octobre 2021
- 19 novembre 2021
- 6 décembre 2021

### ETAT DES LIEUX :

Ce qui existe :

- Le tableau des effectifs
- La délibération instituant le régime indemnitaire 2016/110 et 2020/114 – 2021/28.
- La délibération fixant les ratios d'avancement 2007.
- La délibération relative au temps de travail et son organisation.

Recensement des Emplois / Effectifs

Les LDG peuvent comporter des orientations propres à certains services, catégories ou cadres d'emplois.

La collectivité dispose d'un tableau des effectifs à jour : aussi détaillé que possible ; faisant apparaître le statut, la filière, la catégorie, le grade, le temps de travail ...

*Tableau jaune.*

Le tableau des effectifs est un outil incontournable de la gestion du personnel. Il concerne les emplois de fonctionnaires stagiaires et titulaires et les emplois de contractuels de droit public.

La collectivité dispose d'un organigramme « cible » à jour.

*Tableau bleu.*

Les mouvements de personnel :

Volume et origine des départs	Retraite	Fin de contrat	Mutation	Démission	disponibilité
2021	2		2		2
2020	1		1		
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

Volume et origine des entrées	Remplacement agent retraite	Création de poste	Rendret (surcroît d'activité)	Apprentis	mutation
2021	1				2
2020		1			
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

	2022	2023	2024	2025	2026
Projection des départs en retraite des agents		1	1		2
Projection autres départs annoncés	0	0	0	0	0

Recrutements suite à départ :

BESOINS 2021 /2026 (en lien avec la fiche de poste)		Cadre d'emploi - grade - F/H - durée hebdomadaire du poste	Date prévisionnelle
Métier (attribué au poste)	Missions - compétences principales		
DGS	Assurer mission secrétaire général des services de la mairie	Attaché Attaché principal	Début 2023
Agent entretien polyvalent	Entretien voirie/espaces verts/polyvalence	Emploi de catégorie C	2024

# Orientations générales de la collectivité

## STRATEGIE PLURIANNUELLE de pilotage des RH

C'est définir les orientations correspondantes à la politique RH souhaitée par la commune en fonction des enjeux jugés les plus pertinents. Les deux tableaux qui suivent définissent cette stratégie.

Orientations propres à l'ensemble des services de la commune :

Orientations Enjeux/Objectifs	Formation	Recrutements et mobilités	Rémunération	Organisation et conditions de travail
<b>Attractivité de la collectivité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Développer et encourager la formation continue</li> <li>Faciliter l'accès aux préparations concours</li> <li>Informar les agents sur leur droit à la formation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mettre en place une politique de promotion de la collectivité</li> <li>Encourager la polyvalence dans tous les services</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>mise en place la RIFSEEP affective</li> <li>Mettre en place un régime de protection sociale complémentaire en cours étude</li> <li>Avoir une action sociale de qualité avec le CNAS</li> <li>Créer et monétiser le CET</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Valoriser et mettre en place une politique d'aménagement du temps de travail (modalité de prise des RTT, congés, CET...)</li> <li>En place pour RTT-CET à venir</li> <li>Adapter l'organisation du travail aux métiers</li> <li>Faire vivre le dialogue social</li> <li>Proposer des outils performants</li> </ul>
<b>Continuité du service public</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encourager transmission des savoirs et le partage de compétences entre collègues</li> <li>Valoriser l'apprentissage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anticiper les recrutements et les départs</li> <li>Assurer les remplacements</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Favoriser le présentisme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mettre en place un Plan de Continuité des Activités</li> <li>Mettre en place un régime d'astreintes à l'étude</li> <li>Polyvalence pour certains services,</li> </ul>
<b>Evolution et modernisation du service public</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mettre en place une politique de formation volontariste</li> <li>Diversifier l'offre de formation (formation théorique, formation pratique, immersion...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elargir les périmètres de recherche de candidats</li> <li>Communiquer les offres sur les réseaux sociaux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Valoriser l'engagement professionnel à travers le régime indemnitaire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Simplifier les procédures administratives (dématérialisation déjà en place)</li> <li>Investir dans de nouveaux outils informatiques</li> <li>Optimiser les modes de gestion (Regie...)</li> </ul>

Orientations Enjeux/Objectifs	Formation	Recrutements et mobilités	Rémunération	Organisation et conditions de travail
<b>Egalité femmes/hommes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mettre en place des actions de sensibilisation égalité femmes/hommes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mettre en place des jurys recrutement paritaire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mettre en place une politique indemnitaire égalitaire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Travailler à la mixité des équipes, la taille de la commune restreint cette possibilité)</li> <li>Limiter la précarité des emplois</li> </ul>
<b>Qualité de vie au travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Développer les formations liées au poste de travail et proposer des aménagements de poste</li> <li>Accompagnement au changement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apporter une visibilité sur les pratiques en matière de mobilité interne, remplacements (saisonniers/renforts)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adapter le plus possible les salaires au niveau d'expertise et d'investissement à travers le régime indemnitaire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mettre en place le télétravail</li> <li>Proposer des horaires avec des plages mobiles / variables / saisonnières en cas de besoins,</li> <li>Equiper une salle de personnel (fini) des espaces de travail adaptés.</li> <li>Développer une politique de prévention</li> <li>Garantir le droit à la déconnexion</li> </ul>
<b>Enjeu social</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faciliter les reconversions professionnelles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recruter des personnes en situation de handicap</li> <li>Faciliter l'apprentissage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Définir un niveau de rémunération plancher</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Favoriser les emplois partagés</li> <li>Réduire la précarité</li> </ul>

## Promotion et valorisation des parcours professionnels

### Avancement de grade

#### > AVANCEMENT ANCIENNETÉ

- Equilibre homme/femme à l'échelle de la commune éventuellement mais cela ne doit pas être un obstacle à l'avancement.
- Compétence
- Investissement/motivation
- Effort de formation
- Obtention d'un examen professionnel s'il existe dans la filière concernée
- Capacité financière de la commune
- Ancienneté
- Cadencement entre deux avancement/promotion: 2 ans
- Cible dans organigramme (*Adéquation grade/fonction/organigramme/besoin/nouvelles fonctions...*)
- possibilité d'accéder à des fonctions nouvelles et correspondantes
  
- Une délibération de 2007 a déterminé les ratios d'avancement de grades de la collectivité ainsi:
  - ✦ 100% tous grades de catégories C, 50% pour la catégorie B et A

#### AVANCEMENT SUITE REUSSITE CONCOURS

- Equilibre homme/femme à l'échelle de la commune éventuellement mais cela ne doit pas être un obstacle à l'avancement
- Compétence
- Adéquation grade/fonction/organigramme (besoin, nouvelles fonctions...)
- Investissement/motivation
- Effort de formation et préparation au concours
- Ancienneté
- Capacité financière de la commune
- Cadencement entre deux avancement/promotion: 2 ans.
- Reconversion

#### > PROMOTION INTERNE

La collectivité décide de définir des critères de dépôt d'un dossier de PI auprès du CDG,

Oui

- de manière globale pour tous ses agents

- Equilibre homme/femme à l'échelle de la commune éventuellement mais cela ne doit pas être un obstacle à l'avancement.
- Ancienneté
- Investissement/motivation
- Fonctions/compétences/fléchage possible vers futur poste dans organigramme
- Cadencements entre deux avancement/promotion : 2 ans.
- Obtention d'un examen professionnel s'il existe dans la filière concernée.
- Effort de formation
- Tentative de concours
- Capacité financière de la commune

### Actions en faveur de l'égalité femmes/hommes

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique renforce les obligations des collectivités territoriales en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes.

- o **Etat des lieux de la situation :**
  - ✓ 14 Femmes titulaires
  - ✓ 12 Hommes titulaires ou stagiaires
- o **Actions définies par la collectivité :**
  - ✓ Assurer et maintenir un équilibre hommes/femmes

#### **Date d'effet et durée des LDG**

Les LDG sont prévues pour une durée de : **5 ans (durée d'un mandat)**

Avis du Comité technique en date du : **27 janvier 2022.**

**Date d'effet : 1<sup>er</sup> février 2022**

Signature de l'Autorité territoriale :

Le Maire,

Christophe VAN ROYE.

### **1.3 TABLEAU DES EMPLOIS COMMUNAUX - Modification**

Le Maire informe l'assemblée qu'il convient de modifier le tableau des emplois communaux pour augmenter la mensualisation d'un agent d'entretien, actuellement de 18,44/35<sup>ème</sup> pour une nouvelle mensualisation à 22/35<sup>ème</sup>, l'avis favorable du comité technique a été obtenu.

Vu la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment ses articles 34 et 97,

Vu le décret 91-298 du 20 mars 1991 modifié, portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés sur des emplois permanents à temps non complet,

Vu le tableau des emplois,

Vu l'avis du comité technique en date du 27/01/2022

Le conseil municipal, après en avoir délibéré et à l'unanimité des membres présents, décide :

- de la suppression, à compter du 01/03/2022, d'un emploi permanent à temps non complet à 18,44/35<sup>ème</sup> d'adjoint technique de 2<sup>ème</sup> classe.

- de la création, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2022, d'un emploi permanent à temps non complet à 22/35<sup>ème</sup> d'adjoint technique de 2<sup>ème</sup> classe.

- d'inscrire au budget les crédits correspondants

### **1.4 EFFACEMENT DES RESEAUX AERIENS RUE NATIONALE – Approbation du dossier définitif**

Monsieur le maire rappelle que suite à des échanges et après que le conseil municipal ait le 8 juillet 2021 approuvé l'étude provisoire, le technicien du SDEC a poursuivi ses travaux pour présenter l'étude définitive, objet de la présente délibération.

L'étude préliminaire prévoyait un montant de travaux estimé à 246 075,92 € TTC avec une participation de la commune, aides déduites de 23 730,32 €.

**Pour mémoire, une première estimation du montant des travaux et du reste à charge pour la commune avait été demandé au SDEC en 2016, et la part restant à charge était pour ce chantier de 136 618,23€. Le classement de la commune en 2021 en catégorie C a modifié la grille des aides de la commune, en particulier l'effacement des fils nus qui est pris en charge à 100 %, la part éclairage public à 75 %, comme la part sur les réseaux de télécommunications.**

Cette étude définitive fait apparaître les coûts d'opération suivants :

COUT OPERATION TTC	PARTICIPATION COMMUNALE
<b>208 150,18 €</b>	<b>20 829,08 €</b>

Monsieur le Maire présente au Conseil Municipal le dossier établi par le Syndicat Départemental d'Énergies du Calvados (SDEC ENERGIE) relatif à l'effacement des réseaux de distribution d'électricité, d'éclairage et de télécommunication, cité en objet.

Le coût total de cette opération est estimé à **208 150.18 € TTC**.

Le taux d'aide sur le réseau de distribution électrique est de 100 % pour la résorption des fils nus, sur le réseau d'éclairage de 75 % (avec dépense prise en compte plafonnée à 75 € par ml de voirie) et 75 % sur le réseau de télécommunication.

La participation communale s'élève donc à **20 829.08 €** selon la fiche financière jointe, déduite des participations mobilisées par le SDEC ENERGIE.

Après avoir entendu cet exposé, le Conseil Municipal à l'unanimité :

- confirme que le projet est conforme à l'objet de sa demande,
- prend acte que les ouvrages seront construits par le SDEC ENERGIE sauf le câblage de télécommunication par Orange, celui-ci restant propriétaire de son réseau et donne permission de voirie pour la réalisation des travaux sur son domaine public routier,
- s'engage à voter les crédits nécessaires en fonction du mode de financement choisi :
- décide du paiement de sa participation :
  - par un fonds de concours (en section d'investissement).
- s'engage à verser sa contribution au SDEC ENERGIE dès que les avis seront notifiés à la commune,
- prend note que la somme versée au SDEC ENERGIE ne donnera pas lieu à récupération de TVA.
- s'engage à verser au SDEC ENERGIE le coût des études pour l'établissement du projet définitif en cas de non engagement de la commune dans l'année de programmation de ce projet. Ce coût est basé sur un taux de 3 % du coût total HT soit la somme de 5 203.75 €,
- autorise son Maire ou son représentant à signer les actes nécessaires à la réalisation de ce projet.

**PORT-EN-BESSIN-HUPPAIN**

**RUE NATIONALE**

		FINANCEMENT DU PROJET	FINANCIERS	COUT TOTAL DES AIDES	PMT COLLECTIF DE
INFRASTRUCTURE ELECTRIQUE	REINFORCEMENT	Aide de 100 % du coût HT des travaux (ligne 1)	SEDEC ENERGIE et FACI	0,00 €	0,00 €
	ETIAGEMENT	Aide de 76% du coût HT (ligne 2)	SEDEC ENERGIE, FACI et Orsain	0,00 €	
	RESORPTION TRES NUS	Aide à 100 % du coût HT des travaux (ligne 3)	SEDEC ENERGIE et FACI	107 662,84 €	
	TVA	Papés et récupérés par le SEDEC ENERGIE	SEDEC ENERGIE	21 972,67 €	
ECLAIRAGE PUBLIC	ETIAGEMENT	Aide de 76 % du coût subventionnable HT (Ligne 5)	SEDEC ENERGIE	22 090,00 €	11 050,00 €
	TVA	Papés et récupérés par le SEDEC ENERGIE	SEDEC ENERGIE	6 800,11 €	
TELECOMMUNICATION	ETIAGEMENT	Aide de 76 % du montant TTC des travaux de génie civil (ligne 6)	SEDEC ENERGIE et Orange pour les travaux de câblage	26 035,55 €	6 676,55 €
				<b>187 321,50 €</b>	<b>20 820,06 €</b>
				Tout moyen d'aide	<b>88,00%</b>

**2 - FINANCES**

**2.1 TRAVAUX DU VIEUX PORT – Emprunt à souscrire**

Pour financer les travaux de 1<sup>ère</sup> et deuxième tranche pour le réaménagement et la requalification des rues dans le Vieux Port, il avait été prévu un financement par emprunt.

Pour rappel, présentation de la fiche financière :

**FICHE INVESTISSEMENT  
REHABILITATION ET REAMENAGEMENT DU QUARTIER DU VIEUX PORT**

EMPLOIS			
OBJET	COUT INITIAL	REVISION OU +/- VALUES	COUT FINAL
PLAN TOPO - CABINET CAVOIT	3 576,00 €		3 576,00 €
ETUDE GEOPHYSIQUE - CABINET CAVOIT	2 610,00 €		2 610,00 €
ETUDES PREALABLES A LA REHABILITATION DU RESEAU PLUVIAL - SEMOFI	6 274,20 €		6 274,20 €
MOE - TRANCHE FERME ET OPTIONNELLE - CABINET CAVOIT	16 355,29 €	15 409,77 €	31 765,06 €
MOE - TRANCHE FERME ET OPTIONNELLE - FABRIQUE DES PAYSAGES	14 664,71 €	12 874,10 €	27 538,81 €
SPS - EG PREVENTION	444,60 €		444,60 €
MOE SEPARATIF EU-EP - CABINET CAVOIT	2 090,81 €		2 090,81 €
TRAVAUX RESEAUX - CISE	25 686,00 €		25 686,00 €
ANNONCE MARCHÉ TRANCHE 1 - MEDIALEX	367,88 €		367,88 €
TRANCHE 1 - TRAVAUX VRD - MARTRAGNY TP	221 209,20 €	4 320,22 €	225 529,42 €
RAMPE DE TROTTOIR	561,72 €		561,72 €
PLAN TOPO TRANCHE 2 - CABINET CAVOIT	2 976,00 €		2 976,00 €
TRANCHE 2 - ANNONCE MARCHÉ - MEDIALEX	494,04 €		494,04 €
TRANCHE 2 - ANNONCE MARCHÉ - BOAMP	864,00 €		864,00 €
TRANCHE 2 - LOT 1 TRAVAUX VRD	344 758,80 €		344 758,80 €
TRANCHE 2 - LOT 2 PLANTATIONS	13 652,32 €		13 652,32 €
TRANCHE 2 - ALEAS 10% DES TRAVAUX (estimation)	47 280,22 €		47 280,22 €
<b>TOTAL</b>	<b>703 865,79 €</b>	<b>32 604,09 €</b>	<b>736 469,88 €</b>

RESSOURCES	
OBJET	MONTANT
TRANCHE 1 - DSIL (40% des travaux de voirie 207006 HT)	82 802,40 €
TRANCHE 1 - DEPARTEMENT AMENDES DE POLICE	60 000,00 €
TRANCHE 2 - DSIL (40% des travaux de voirie HT)	106 142,00 €
TRANCHE 2 - SUBVENTION DE COLLECTEA conteneurs enterrés	10 800,00 €
TRANCHE 1 ET 2 - EMPRUNT	430 000,00 €
AUTOFINANCEMENT	46 725,48 €
<b>TOTAL</b>	<b>736 469,88 €</b>

Monsieur le Maire rappelle que pour les besoins de financement de l'opération de réhabilitation et de réaménagement du quartier du vieux port, il est opportun de recourir à un emprunt d'un montant de 430 000.00 €.

Le conseil municipal après avoir pris connaissance des offres de financement de la Banque Postale, de la Caisse d'Épargne et du Crédit Agricole.

### **DÉCIDE**

- De retenir l'offre de prêt du Crédit Agricole aux conditions suivantes:

- Montant du contrat de prêt : 430 000,00 €
- Taux : 1.18 %
- Durée : 20 ans
- Périodicité : Trimestrielle
- Amortissement : Echéances constantes
- Frais de dossier : 400.00€
- Versement des fonds : Partiel ou total dans la limite de 6 mois après éditions des offres

- De prendre l'engagement au nom de la commune d'inscrire en priorité chaque année en dépenses obligatoires à son budget, les sommes nécessaires au remboursement des échéances et au paiement des intérêts.

- De conférer en tant que de besoin, toutes délégations utiles à M. le Maire pour la réalisation de l'emprunt, la signature du contrat de prêt à passer avec l'établissement prêteur et l'acceptation de toutes les conditions de remboursement qui y sont insérés.

### **3 - INFORMATIONS**

#### **TRAVAUX VIEUX PORT :**

- Note de février 2022
- Note du Département travaux installation pontons de pêche
- Un dispositif de comptage et d'enregistrement de la vitesse est installé rue Surcouf depuis aujourd'hui pour une semaine.  
La vitesse dans d'autres secteurs de la ville sera également analysée dans les semaines à venir.

## PROCHAINES REUNIONS

Pas de réunion le lundi 28 février

- ☛ Lundi 7 mars 18 heures : COMMISSION FINANCES/TRAVAUX
- ☛ Jeudi 10 mars 18 heures : COMMISSION AFFAIRES GENERALES
- ☛ Lundi 14 mars 18 heures : COMMISSION COMMERCE
- ☛ Jeudi 17 mars 18 heures : COMMISSION FINANCES/TRAVAUX
- ☛ Lundi 28 mars 18 heures : COMMISSION FINANCES/TRAVAUX
- ☛ Lundi 4 avril 18 heures : CONSEIL MUNICIPAL
- ☛ Jeudi 7 avril 14h30 : CCAS

L'ordre du jour étant épuisé, la séance du conseil municipal est levée à 19 h 45.

Le secrétaire de séance,

Valérie DANIEL.



Le Maire,

Christophe VAN ROYE.

