

# COMPTE RENDU DE SEANCE DU CONSEIL MUNICIPAL

Département de La Seine-Maritime

Commune de GOUY

Date de convocation :	18 février 2022	Membres en exercice : <b>15</b>
Date d'affichage de la convocation :	18 février 2022	Présents : <b>13</b>
		Pouvoir : <b>1</b>
		Absents : <b>1</b>
		Votants : <b>14 (13+1 pouvoirs)</b>

## Séance du 24 février 2022

L'an deux mil vingt-deux, le vingt-quatre février, à dix-neuf heures, le Conseil Municipal, régulièrement convoqué et affiché le 18 février 2022, s'est réuni en séance ordinaire, au nombre prescrit par la Loi, au lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Monsieur Jean-Pierre BREUGNOT, Maire.

ETAIENT PRESENTS : M. BREUGNOT Jean-Pierre, M. BOSQUET Alain, M. LE MAROIS Sébastien, M. LEMELLE Christian, M. BAILLY Mathieu, M. DELARUE Jacques, M. DOURVILLE Dominique, M. LEREFFAIT Emmanuel, M. PREVEL Maxime, Mme LEROYER Sylvia, Mme MEISSE-HAMEL Delphine, Mme SWAEMPOEL Patricia et Mme QUESTEL Huguette.

PRESENTS PAR POUVOIR : M. SOKOLOWSKI Michel.

ABSENTS : Mme CASSANDRE Stéphanie

SECRETAIRE DE SEANCE : Mme MEISSE HAMEL Delphine

## COMPTE RENDU DE LA PRECEDENTE REUNION LU ET APPROUVE A L'UNANIMITE

### 2022-01 : APPROBATION DU PROCES-VERBAL DU CONSEIL MUNICIPAL EN DATE DU 9 DECEMBRE 2021

Monsieur le Maire demande aux membres du Conseil Municipal les remarques qu'ils ont à faire sur le procès-verbal de la réunion du Conseil Municipal du 9 décembre 2021. Après en avoir délibéré, le Procès-verbal du 9 décembre 2021 est approuvé à l'unanimité.

### 2022-02 : OUVERTURE PAR ANTICIPATION DE CRÉDITS EN DEPENSE D'INVESTISSEMENT SUR LE BUDGET PRIMITIF 2022

Le vote du budget n'étant pas à l'ordre du jour, il est proposé au Conseil Municipal de voter l'ouverture par anticipation de crédits d'investissement sur l'exercice 2022, afin de ne pas pénaliser les fournisseurs dans le paiement de leurs factures ou situations.

Il s'agit d'une possibilité ouverte par l'article L1612-1 du code général des collectivités territoriales qui prévoit que dans le cas où le budget d'une collectivité territoriale n'a pas adopté avant le 1<sup>er</sup> janvier de l'exercice auquel il s'applique, l'exécutif de la collectivité

territoriale est en droit, jusqu'à l'adoption de ce budget, dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette.

Dans ce cas, les crédits correspondants devront être inscrits au budget lors de son adoption. Le comptable est en droit de payer les mandats et recouvrer les titres de recettes émis dans les conditions ci-dessus.

Cette autorisation précise le montant et l'affectation des crédits.

Vu l'article L1612-1 du code général des collectivités territoriales,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

- Autorise Monsieur le Maire à engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement, dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice 2021 (Budget primitif et décisions modificatives), non compris les crédits afférents au remboursement de la dette.
- Fixe pour chacun des budgets concernés, la liste des opérations ou des chapitres concernés, ainsi que le montant des crédits accordés, comme détaillé dans le tableau annexé à la présente délibération.
- Autorise Monsieur le Maire à effectuer les démarches et à signer tous documents afférents à la présente délibération.

Chapitre	Crédits votés au BP 2021	Décisions Modificatives votées en 2021	Montant Total	Crédits pouvant être ouverts par l'assemblée délibérante au titre de l'article L1612-1 du CGCT
21- Immobilisation Corporelles	48 500,09 €	12 044,44 €	60 544,53 €	15 136,13 €

## **2022-03 : RAPPORT DANS LE CADRE DU DEBAT DE L'ASSEMBLEE DELIBERANTE SUR LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE**

### **Préambule :**

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

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

- Soit au coût des contrats individuels souscrits directement par les agents dès lors que ceux-ci sont labellisés, c'est-à-dire référencés par des organismes accrédités,
- Soit au coût des contrats souscrits par les employeurs eux-mêmes auprès de prestataires mutualistes, dans le cadre de **conventions dite de participation** signée après une mise en concurrence afin de sélectionner une offre répondant aux besoins propres de leurs agents. Cette procédure peut être conduite par la collectivité elle-même ou être confiée au Centre de gestion agissant de manière groupée pour toutes les collectivités intéressées.

Pour leur part, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, les employeurs du secteur privé ont l'obligation de proposer une couverture complémentaire de santé collective à l'ensemble de leurs salariés, avec une

obligation de financement au minimum de 50% de la cotisation. Les salariés, quant à eux, ont en principe l'obligation d'adhérer à la mutuelle collective.

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

### **Les nouvelles obligations en matière de protection sociale complémentaire :**

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

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

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

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

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

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

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

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

- Le niveau de participation de l'employeur au financement de la protection sociale complémentaire en « santé » et/ou « prévoyance ».
- L'adhésion obligatoire des agents à tout ou partie des garanties que ce/ces contrats collectifs comportent.

### **Les enjeux du dispositif de protection sociale complémentaire :**

Pour les salariés, la protection sociale complémentaire représente un enjeu important compte tenu notamment de l'allongement de la durée des carrières et des problèmes financiers et sociaux que

peuvent engendrer des arrêts de travail prolongés et/ou répétés. Dans bien des cas, le placement en demi-traitement ou le recours à des soins coûteux, entraîne des difficultés de tous ordres et parfois des drames humains. L'objectif de la réforme est donc bien de tendre vers une couverture totale des agents de la fonction publique territoriale, à l'instar des salariés du privé aujourd'hui.

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

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

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

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

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

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

	Taux de remboursement moyen de la Sécurité Sociale
Honoraires des médecins et spécialistes	70%
Honoraires des auxiliaires médicaux (infirmière, kiné, orthophoniste...)	60%
Médicaments	30% à 100%
Optique, appareillage	60%
Hospitalisation	80%

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

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

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

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

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

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

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

#### **L'accompagnement du Centre de gestion :**

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

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

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

La conclusion d'une convention de participation à l'échelle départementale ou supra-départementale vise, d'une part, à une harmonisation des politiques d'accompagnement social à l'emploi au sein d'un

territoire et, d'autre part, permet une plus grande mutualisation des risques ce qui rend plus attractif le rapport prix/prestations.

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

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

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

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

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

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

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

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

- **Prend acte des nouvelles dispositions prochainement en vigueur en matière de protection sociale complémentaire des agents territoriaux (ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021),**
- **Prend acte du projet des Centres de Gestion Normands de s'associer pour conduire à une échelle régionale les consultations en vue de conclure deux conventions de participation en santé et prévoyance,**
- **Donne son accord de principe pour participer à l'enquête lancée par les Centres de Gestion afin de connaître les intentions et souhaits des collectivités et de leurs établissements en matière de prestations sociales complémentaires**

## **2022-04 : PROJET DE DELIBERATION SUR LE TEMPS DE TRAVAIL (1607 HEURES)**

*Vu le Code général des collectivités territoriales ;*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **1 Sur la fin du régime dérogatoire du temps de travail**

Le Maire expose au Conseil Municipal que l'article 47 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit que les collectivités territoriales et les établissements publics qui avaient maintenu un régime dérogatoire du temps de travail mis en place antérieurement à la publication de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale disposaient d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir, les règles relatives au temps de travail de leurs agents et ainsi garantir l'effectivité des 1607h.

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

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

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

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

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

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

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

### **4 Sur la journée de solidarité**

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

- Le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1<sup>er</sup> mai ;
- Le travail d'un jour de réduction du temps de travail tel que prévu par les règles en vigueur ;
- Un jour ouvrable non habituellement travaillé dans la collectivité ;
- La répartition du nombre d'heures dues sur plusieurs journées ou réalisé par les agents tout au long de l'année civile (lorsqu'il existe une possibilité de contrôle automatisé possible de la réalisation de ces heures) ;
- Toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel.

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

### **2022-05 : DEMANDE DE SUBVENTION CHAUFFAGE SALLE POLYVALENTE**

Monsieur le Maire informe le conseil municipal qu'un remplacement du système de chauffage est nécessaire dans le cadre d'économie d'énergie.

En ce sens la commune souhaite commencer à partir de cette année les travaux liés aux économies d'énergie à travers le remplacement du système de chauffage à la salle polyvalente.

Le projet des travaux est estimé à 23 562,70 € HT.

Il propose que la commune dépose une demande de subvention dans le cadre de la DSIL projet de rénovation énergétique à 18 850,16 € (80%) et finance par ses fonds propres 4 712,54 € (20%).

Après en avoir entendu, les membres présents décident :

-d'accepter d'acquiescer une pompe à chaleur pour remplacer le chauffage de la salle polyvalente.

- de charger Monsieur le Maire à la constitution du dossier de demande de subvention au titre de la DSIL projet de rénovation énergétique pour le remplacement du système de chauffage de la salle polyvalente

-de donner tout pouvoir à Monsieur le Maire pour lancer les consultations et pour signer tout document relatif à cette opération.

Décision prise à l'unanimité,

### **2022-06 : CABINE CONNECTÉE**

La Métropole Rouen Normandie propose aux collectivités, souhaitant faire l'acquisition d'une cabine connectée, une aide afin de pouvoir s'équiper.

Ces cabines permettent aux usagers un accès aux services publics par le biais d'internet en toute autonomie.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal demande à Monsieur le Maire de prendre contact afin d'avoir plus de précision sur le coût de l'acquisition et la maintenance de ces cabines.

### **2022-07 : SUBVENTION SOLEPI**

Les membres du Conseil Municipal décide, à l'unanimité, de reconduire l'aide à l'association SOLEPI pour l'année 2022 pour un montant de 100 euros.

### **2022-08 : DEMANDE DE SUBVENTION RASED**

Les Réseaux d'Aides Spécialisées aux Enfants en Difficulté sollicite une subvention de la commune à hauteur de 25 euros par classe.

Le Conseil Municipal charge M. le Maire de prendre contact avec le directeur du RASED afin d'avoir plus de renseignements.

### **2022-09 : CONVENTION SPRING**

Dans le cadre du festival SPRING dédié aux nouvelles circassiennes organisé par la Métropole sur son territoire du 3 mars au 10 avril 2022, un spectacle dénommé « Cousumain » par la compagnie Académique Fratellini sera programmé dans la commune de Gouy.

La salle polyvalente de Gouy sera mise à disposition le jeudi 24 mars 2022 en soirée pour une représentation.

Le Conseil Municipal décide à l'unanimité de :

-Donner pouvoir à Monsieur le Maire afin de signer tous les documents relatifs à ce dossier.

### **2022-10 TRAVAUX DE VOIRIES CHEMIN DU PLESSIS ET CHEMIN DE L'ESSART**

Des travaux de voiries sont envisagés sur le chemin du Plessis et le chemin de l'Essart, le Conseil Municipal à l'unanimité a validé le devis de l'entreprise DR.

### **2022-11 CHAUFFAGE EGLISE**

Le chauffage de l'église doit être réparé, le Conseil Municipal à l'unanimité a validé le devis de l'entreprise SARL PCI.

## INFORMATIONS

### Comité des fêtes

Un appel à candidature de bénévoles sera lancé par le biais du Gauvassien lors de sa prochaine édition afin de constituer le Comité des fêtes.

Après discussion des informations et des questions diverses, la séance est levée à 20 heures 55 minutes.

Pour extrait certifié conforme,  
Jean-Pierre BREUGNOT  
Le Maire

