

Département de l'Oise
Arrondissement de Senlis
Commune de Villers-Saint-Paul

Commune de VILLERS-SAINT-PAUL
Procès-Verbal du Conseil Municipal du 13 Décembre 2021

L'an Deux Mille Vingt et Un, le 13 décembre le Conseil Municipal de la Commune de VILLERS-SAINT-PAUL, étant réuni exceptionnellement en salle Georges Brassens, après convocation le 7 décembre 2021 sous la présidence de Monsieur Gérard WEYN, Maire.

Etaient présents :

M. WEYN, Maire

MM. OUIZILLE, ROSE-MASSEIN, CHARKI, RUHAUT, CYGANIK, BOUTI, MICHEL, BEN HAMOU,
Adjoints au Maire

MM. VAN OVERBECK, DAVID, DESCAUCHEREUX, COSME, BOQUET, PITKEVICHT, MASSEIN,
CARON, LOUNIS, LOBGEAIS, SISSOKO, BOUTROUE, Conseillers Municipaux

Absents excusés ayant donné pouvoir :

Mme BENHAMMOU à Mme CARON

M. BLANCANEAUX à Mme VAN OVERBECK

M. MIDA à Mme BOUTI

Mme LEFEBVRE à Mme RUHAUT

M. ZEMRAK à Mme BOUTROUE

Absents excusés :

MM. DRIS, HECTOR, GRIGNARD

Un scrutin a eu lieu et Mme VAN OVERBECK a été élue pour remplir les fonctions de secrétaire.

- 1 - Règlement budgétaire et financier dans le cadre du passage en M57
- 2 - M57 – Durée d'amortissement des immobilisations
- 3 - Autorisation spéciale 2022
- 4 - Attribution d'acomptes de subvention de fonctionnement 2022 à diverses associations
- 5 - Avenant au marché public pour la fourniture et la livraison de repas du type restauration différée en liaison froide dans les différents établissements de la commune – Années de 2020 à 2023
- 6 - Avenant au marché public pour l'assurance des risques statutaires des agents de la collectivité – Années de 2020 à 2023
- 7 - Communication au Conseil Municipal du rapport 2020 de la commission communale pour l'accessibilité des personnes en situation de handicap
- 8 - Plan de formation 2022
- 9 - Modification du tableau des effectifs du personnel communal
- 10 - Modification du tableau des effectifs du personnel communal
- 11 - Temps de travail – Mise en place des 1607 heures annuelles
- 12 - Les lignes directrices de gestion
- 13 - Communication au Conseil Municipal du rapport annuel 2020 du Syndicat Intercommunal pour la Construction et la Gestion d'un Ensemble Nautique Couvert
- 14 - Rapport de délégation de pouvoir du Maire (Article L 2122-22 du CGCT)

Monsieur WEYN revient sur les délais entre la tenue des conseils municipaux et l'envoi des procès-verbaux et rappelle à Madame BOUTROUE que les délais sont très serrés, ce qui montre la réactivité des services.

OBJET : REGLEMENT BUDGETAIRE ET FINANCIER DANS LE CADRE DU PASSAGE EN M57	1
--	----------

Monsieur le Maire expose :

Par délibération n°2021/2 du 15 novembre 2021, le Conseil Municipal a approuvé l'adoption du référentiel budgétaire et comptable M57 à compter du 1er janvier 2022 pour le budget principal de la ville.

Dans le cadre du passage en M57, il convient d'établir un règlement budgétaire et financier.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide

D'ADOPTER le règlement budgétaire et financier ci-joint.

ADOPTE A L'UNANIMITE ET A MAIN LEVEE

Madame BOUTROUE pense que le document vise à simplifier la réalisation du budget et précise qu'il est important de travailler sur les critères d'attribution des subventions.

Monsieur OUIZILLE précise que sur la modification de la nomenclature, il y a une logique d'uniformisation par rapport aux autres strates de collectivités d'où une pertinence de ce règlement budgétaire et financier.

OBJET : M57 – DUREE D'AMORTISSEMENT DES IMMOBILISATIONS
--

2

Monsieur le Maire expose :

Par délibération n°2021/2 du 15 novembre 2021, le Conseil Municipal a approuvé l'adoption du référentiel budgétaire et comptable M57 à compter du 1er janvier 2022 pour le budget principal de la ville.

Dans le cadre de cette instruction budgétaire et comptable M57, il est indiqué que, pour chaque catégorie d'immobilisation, le calcul de l'amortissement se fait « au prorata du temps prévisible d'utilisation ». Cet amortissement commence à la date de début de consommation des avantages économiques ou du potentiel de service qui lui sont attachés, cette date correspondant à la date de mise en service de l'immobilisation.

Dans la logique d'une approche par enjeux, il est possible de mettre en place un aménagement de cette règle du prorata temporis, notamment pour des catégories d'immobilisations faisant l'objet d'un suivi globalisé à l'inventaire (biens acquis par lot, petit matériel ou outillage, fonds documentation...). Dans ce cas, l'amortissement est calculé en année pleine à compter du 1er janvier de l'année suivant la mise en service. La mise en œuvre de cet aménagement nécessite de lister dans une délibération les catégories de biens suivants :

- biens de faible valeur (coût unitaire inférieur à 500,00 € (TTC))
- fonds documentations des bibliothèques municipales
- subventions versées pour la petite enfance, centre social et accueil de mineurs.

S'agissant des durées d'amortissement, il revient à l'assemblée délibérante de les fixer pour chaque bien ou catégorie de biens, en se référant soit à la durée d'utilisation probable d'utilisation du bien, soit aux préconisations réglementaires pour les frais relatifs aux documents d'urbanisme, les frais d'études et d'insertion non suivis de réalisation, les frais de recherche et de développement ainsi que les subventions versées.

Les amortissements en cours se poursuivront selon les modalités prévues par les délibérations n°1995/3 du 19 décembre 1995, n°2004/2 du 8 novembre 2004, n°2007/2 du 5 novembre 2007, n°2007/2 du 17 décembre 2007, n°2017/3 du 30 juin 2017.

Vu les articles L 2321-1 et R 2321-1 du Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la délibération n°2021/2 du 15 novembre 2021,

Vu les délibérations n°1995/3 du 19 décembre 1995, n°2004/2 du 8 novembre 2004, n°2007/2 du 5 novembre 2007, n°2007/2 du 17 décembre 2007 et n°2017/3 du 30 juin 2021,

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide

DE FIXER la durée d'amortissement des immobilisations comme suit :

1 - L'application de la règle du prorata temporis pour le budget principal de la ville relevant de l'instruction budgétaire et comptable M57, sauf pour les catégories d'immobilisations ci-dessous faisant l'objet d'un suivi globalisé :

- biens de faible valeur (coût unitaire inférieur à 500,00 € (TTC))
- fonds documentations des bibliothèques municipales
- subventions versées pour la petite enfance, centre social et accueil de mineurs.

2 - L'approbation des durées d'amortissement des immobilisations sont fixées librement pour chaque catégorie de biens par l'assemblée délibérante à l'exception :

202 : Frais d'étude, d'élaboration, de modification et de révision des documents d'urbanisme : **maximum 10 ans**

2031 : Frais d'études : **maximum 5 ans**

2032 : Frais de recherche et de développement : **maximum 5 ans**

2033 : Frais d'insertion : **maximum 5 ans**

204 : Subventions équipements : **5 à 40 ans**

- sur une durée maximale de 5 ans lorsqu'elles financent des biens mobiliers, du matériel ou des études auxquelles sont assimilées les aides à l'investissement consenties aux entreprises
- sur une durée maximale de 30 ans lorsqu'elles financent des biens immobiliers ou des installations
- sur une durée maximale de 40 ans lorsqu'elles financent des projets d'infrastructures d'intérêt national.

Pour les autres catégories de dépenses non encadrées par la réglementation, il convient de conserver les durées d'amortissement appliquées en M14.

20 : Immobilisations incorporelles

Logiciels : **1 à 2 ans**

21 : Immobilisations corporelles

Immeuble de rapport : **30 ans**

Installation, matériel et outillage technique : **5 à 10 ans**

Autre installation, matériel et outillage technique : **8 à 10 ans**

Installations générales, agencements et aménagements divers : **9 ans**

Camions véhicules industriels : **6 à 8 ans**

Véhicules : **4 à 6 ans**

Matériel informatique : **2 à 5 ans**

Matériel téléphonie : **2 à 5 ans**

Matériel de bureau : **2 à 5 ans**

Mobilier : **2 à 10 ans**

Autres matériels : **2 à 6 ans.**

ADOPTE A L'UNANIMITE ET A MAIN LEVEE

Monsieur MASSEIN précise qu'avant, la loi imposait une durée et la collectivité décidait quel seuil on fixait, il souligne qu'il y a désormais une latitude, mais demande qui fixe ces échéances, notre service comptable ?

Monsieur WEYN rappelle que c'est le Conseil Municipal qui se prononce sur la durée des amortissements.

Monsieur OUIZILLE précise que l'idée est de donner une latitude aux services pour qualifier la durée du bien, mais le Conseil Municipal actera.

Madame BOUTROUE s'interroge sur la catégorie de biens citée dans la délibération « subventions versées pour la petite enfance, centre social, accueils de mineurs ».

Il s'agit de subventions versées par la Caisse d'Allocations Familiales.

OBJET : AUTORISATION SPECIALE 2022	3
---	----------

Monsieur le Maire expose :

Le Budget 2022 sera examiné par le Conseil Municipal en mars 2022.

Pour permettre une continuité de gestion et satisfaire le règlement de travaux ou acquisitions « courantes ou urgentes » sur l'exercice 2022 et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide

DE ME DONNER une autorisation spéciale pour le mandatement de dépenses d'investissement avant le vote du budget 2022.

Cette autorisation est limitée au quart des dépenses inscrites au Budget Primitif 2021 des comptes :

20 :	52 478 €	soit :	13 119 €
204 :	205 000 €	soit :	51 250 €
21 :	3 683 050 €	soit :	920 762 €
23 :	2 500 000 €	soit :	625 000 €

ET DE M'AUTORISER à mandater dès janvier 2022 la somme de 100 000 Euros sur la participation au budget du Syndicat Intercommunal pour la gestion d'un ensemble nautique couvert, ceci afin de lui assurer une trésorerie, un montant de 40 000 Euros au Centre Communal d'Action Sociale.

ADOPTE A L'UNANIMITE ET A MAIN LEVEE

OBJET : ATTRIBUTION D'ACOMPTE DE SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT 2022 A DIVERSES ASSOCIATIONS	4
---	----------

Monsieur MICHEL, Adjoint au Maire, expose :

Chaque année, certaines associations nous sollicitent en vue d'obtenir un acompte sur leur subvention de fonctionnement.

Cet acompte leur permet d'assurer les dépenses courantes et la continuité de gestion.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide

DE VERSER un acompte de subvention aux associations suivantes :

- | | |
|---------------------------------------|---------|
| • DOJO VILLERSOIS | 2 000 € |
| • HANDBALL CLUB DE VILLERS-SAINT-PAUL | 7 500 € |
| • OLYMPIC KARATE CLUB VILLERSOIS | 1 500 € |

M. MICHEL ne participe pas au vote.

ADOPTE A L'UNANIMITE DES VOTANTS ET A MAIN LEVEE

OBJET : AVENANT AU MARCHE PUBLIC POUR LA FOURNITURE ET LA LIVRAISON DE REPAS DU TYPE RESTAURATION DIFFEREE EN LIAISON FROIDE DANS LES DIFFERENTS ETABLISSEMENTS DE LA COMMUNE - ANNEES DE 2020 A 2023	5
--	----------

Madame ROSE-MASSEIN, Adjointe au Maire, expose :

La Société CONVIVIO-EVO a été attributaire du marché de fournitures et de livraison de repas du type restauration différée an liaison froide dans les différents établissements de la commune pour un montant annuel de 169 411,90 € (TTC).

Par courrier en date du 15 novembre 2011, la Société CONVIVIO-EVO nous a informés que la crise de la COVID survenue l'an dernier a bouleversé les référentiels des indices INSEE rendant certains inutilisables.

L'indice n°1565191 devant être remplacé pour la révision de prix, la Société CONVIVIO-EVO souhaite le remplacer par l'indice des « taux de salaire horaire des ouvriers – ensemble des secteurs non agricoles » (INSEE n°10562741).

La Société CONVIVIO-EVO nous propose donc une révision de prix de **+ 1,30 %** applicable du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022 nécessitant un avenant au marché.

Les nouveaux tarifs sont donc les suivants :

	TARIFS HT		TARIFS TTC	
	Prix année en cours	Prix N+1 proposé	Prix année en cours	Prix N+1 proposé
Repas adulte	2,3000 €	2,3299 €	2,4265 €	2,4580 €
Repas élémentaire	2,3000 €	2,3299 €	2,4265 €	2,4580 €
Repas maternelle	2,2000 €	2,2286 €	2,3210 €	2,3512 €

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide

D'ACCEPTER la proposition de révision de prix de **+ 1,30 %** nécessitant un avenant au marché n°2019/14

ET D'AUTORISER Monsieur le Maire à signer cet avenant.

ADOPTE A L'UNANIMITE ET A MAIN LEVEE

OBJET : AVENANT AU MARCHE PUBLIC POUR L'ASSURANCE DES RISQUES STATUTAIRES DES AGENTS DE LA COLLECTIVITE – ANNEES DE 2020 A 2023	6
--	----------

Monsieur le Maire expose :

La Société GRAS SAVOYE / GROUPAMA a été attributaire du marché d'assurance des risques statutaires des agents de la collectivité de 2020 à 2023 pour un taux global de 3,09 %.

La Société GRAS SAVOYE / GROUPAMA a dénoncé le contrat qui nous liait depuis le 1er janvier 2020.

Compte tenu de notre sinistralité, un nouveau taux de cotisation à 3,96 % applicable au 1er janvier 2022 nous est proposé.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide

D'ACCEPTER la proposition d'avenant au marché n°2019 /13 relative à la revalorisation du taux de cotisation à **3,96 %** à compter du 1er janvier 2022.

ET DE M'AUTORISER à signer cet avenant.

ADOPTE A L'UNANIMITE ET A MAIN LEVEE

Madame BOUTROUE demande à quoi est due l'augmentation de la sinistralité, est-elle due au fait du nombre croissant d'accidents ou de longues maladies ?

Monsieur WEYN répond qu'elle est due aux longues maladies.

Monsieur MASSEIN précise que dans toutes les collectivités, quand un contrat a été

signé, les compagnies d'assurance agissent de cette manière quelle que soit l'évolution de la sinistralité. Cela est fait dans toutes les collectivités. Le taux de sinistralité à Villers-Saint-Paul n'a pas plus augmenté qu'ailleurs.

OBJET : COMMUNICATION AU CONSEIL MUNICIPAL DU RAPPORT 2020 DE LA COMMISSION COMMUNALE POUR L'ACCESSIBILITE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	7
--	----------

Madame RUHAUT, Adjointe au Maire, expose :

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la citoyenneté et la participation sociale des personnes en situation de handicap a fixé des obligations de résultats assorties de délais en matière d'accessibilité des locaux recevant du public, de la voirie et des espaces verts pour que ces habitants bénéficient des mêmes droits que tout autre citoyen.

La loi a prévu la création d'une commission communale pour l'accessibilité des personnes en situation de handicap dans les communes de plus de 5 000 habitants. Elle est à voix consultative et est chargée d'apporter toute proposition utile de nature à améliorer la mise en accessibilité de l'existant.

Le Conseil Municipal du 1er avril 2019 a adopté l'agenda d'accessibilité programmé (Ad'AP) qui a été validé par la Préfecture de l'Oise le 25 juillet 2019. Il prévoit que les travaux de mise en accessibilité doivent être terminés pour le 15 septembre 2025.

Dans le cadre du budget 2021, une consultation en procédure adaptée a été lancée pour nous permettre de remplir cette obligation. Nous avons désigné, après analyse des offres de notre maître d'oeuvre, le bureau d'études ACCEO ; cinq entreprises pour la mise en accessibilité des bâtiments et une entreprise pour la mise en accessibilité des installations ouvertes au public. Le tableau ci-dessous présente les installations ouvertes au public et les bâtiments concernés ainsi que le coût des travaux, à savoir :

LOTS	Entreprise mieux disante	Montant tranche ferme (en € ht)	Montant tranche optionnelle (en € ht)	Montant total par lot après analyse (en € ht)	Estimation ACCEO
Mise en accessibilité des bâtiments de la commune concernant la voirie					
1 - VRD	EUROVIA PICARDIE	86 723,00	3 232,30	89 955,30	
Mise en accessibilité des bâtiments de la commune					
1 – GROS OEUVRE	RGH Rénovation Générale Hernoise	52 395,00	23 935,00	76 330,00	
2 – MENUISERIES EXTERIEURES, SERRURERIE, METALLERIE	SERRURERIE MODERNE CREILLOISE	22 540,00	37 030,00	59 570,00	
3 - AMENAGEMENT	MTG Menuiserie Tradition Guidon	85 632,50	80 299,30	165 931,80	
4 – PLOMBERIE, SANITAIRES	PCV Confort	17 799,73	27 369,12	45 168,85	

5 – ELECTRICITE, COURANTS FAIBLES, COURANTS FORTS	INEO HAUTS DE FRANCE	25 734,05	17 323,98	43 058,03	
	TOTAUX HT	290 824,28	189 189,70	480 013,98	541 000,00
	TVA à 20 %	58 164,86	37 837,94	96 002,80	108 200,00
	TOTAUX TTC	348 989,14	227 027,64	576 016,78	649 200,00

Installations ouvertes au public	
Lot 1 VRD	<ul style="list-style-type: none"> • Parc de la Brèche • Parc de l'Orangerie • Cimetière • City Stade
Bâtiments	<u>Tranche ferme</u>
Lots 1, 2, 3, 4, 5	<ul style="list-style-type: none"> • Ecole Maternelle Constant Boudoux • Modulaire Constant Boudoux • Ecole Maternelle JeanMoulin • Ecole Maternelle Jean Rostand • Ecole Elémentaire Constant Boudoux • Ecole Elémentaire Jean Moulin • Espace Pierre Perret • Salle Georges Brassens
	<u>Tranche optionnelle</u>
	<ul style="list-style-type: none"> • Ecole Elémentaire Jean Rostand • Elémentaire Saint Exupéry • Gymnase Gaston Le Pite • Hôtel de Ville • Salle Jacques Prévert • Bibliothèque Colette • Salle de la Glacière • Service Culturel

Deux réunions de la commission d'accessibilité ont eu lieu les 20 janvier 2021 et 17 novembre 2021 et ont consisté à présenter l'audit des installations et le résultat de la consultation pour l'exécution des travaux.

Places de parking réservées :

A ce jour, le nombre de places de parking réservées est de 74 emplacements destinés à l'usage de personnes en situation de handicap (61 en 2011).

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide

D'APPROUVER ce rapport.

ADOPTE A L'UNANIMITE ET A MAIN LEVEE

Madame BOUTROUE souhaite savoir si tout le parc de la Brèche est concerné (chemins y compris) : y a-t-il une incidence dans le parc ou cela concerne-t-il seulement la rotonde de stationnement ?

Monsieur WEYN répond que l'ensemble du parc de la Brèche est concerné.

OBJET : PLAN DE FORMATION 2022

8

Monsieur le Maire expose :

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,
Vu la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
Vu le décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie,
Vu le décret n°2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux,
Vu l'avis du Comité Technique en date du 8 décembre 2021 relatif au plan de formation 2021 de la commune de Villers-Saint-Paul,

Considérant qu'un plan de formation est un document qui prévoit, sur une période annuelle ou pluriannuelle, les objectifs et les moyens de formation permettant de valoriser les compétences et les adapter aux besoins de la collectivité territoriale et à l'évolution du service public,

Considérant que la formation doit être au service du projet de la collectivité,

Considérant que la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale n'a fait que confirmer et rappeler l'obligation de tout employeur public d'établir un plan annuel ou pluriannuel présenté pour avis au Comité Technique dont dépend la structure, qui mentionnera les actions de formation suivante :

- formations d'intégration et de professionnalisation
- formation de perfectionnement
- formations de préparation aux concours et examens professionnels.

Le plan de formation devra également identifier les actions mobilisables par les agents dans le cadre de leur Compte Personnel d'Activité.

Il est rappelé la nécessité de construire et de proposer aux agents de la collectivité un plan de formation qui, conformément aux prescriptions de la loi du 19 février 2007, qui doit répondre simultanément aux besoins des agents et à ceux de la collectivité. Ce plan traduit pour une période donnée les besoins en formation individuels et collectifs. Il est institué pour une durée d'un an à compter du 13 décembre 2021.

Il est rappelé que les formations sont assurées principalement par le Centre National de la

Fonction Publique Territoriale (CNFPT) grâce à la cotisation versée annuellement, conformément à la loi.

Les propositions d'actions pourront au cours de la période retenue faire l'objet d'adaptations en fonction des besoins plus spécifiques de certains de nos agents. Il sera alors possible de compléter l'actuelle proposition pour l'adapter aux besoins de notre organisation et aux sollicitations de nos personnels.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide

D'APPROUVER le plan de formation tel qu'il a été validé par le Comité Technique le 8 décembre 2021.

ADOPTE A L'UNANIMITE ET A MAIN LEVEE

Madame BOUTROUE s'interroge sur le nombre de formations managers pour le centre socioculturel.

Monsieur OUIZILLE répond que le plan de formation est construit à partir des souhaits des agents et que la nouvelle organisation proposée tient compte de la création de deux pôles nouveaux.

Madame BOUTROUE s'interroge sur le SIAP et évoque l'absence de SIAP sur un événement. Dans le plan de formation, un agent sera t-il concerné ?

Madame BOUTROUE interroge sur la partie STM « mission de patrouilleur », il est répondu qu'il s'agit du salage.

Monsieur MASSEIN souligne la concertation faite avec le personnel qui est importante et souligne à Madame BOUTROUE l'intérêt que les agents évoquent des souhaits multiples de formation.

**OBJET : MODIFICATION DU TABLEAU DES EFFECTIFS
DU PERSONNEL COMMUNAL**

9

Monsieur le Maire expose :

Vu le tableau des avancements de grades 2022,
Vu la réorganisation du Centre Socio-Culturel,
Vu le reclassement suite à une inaptitude à ses fonctions d'un agent,
Vu la mutation de 2 agents,
il est nécessaire de modifier le tableau des effectifs ci-dessous :

Création de Postes	Suppression de Postes
A compter du 1er janvier 2022	
1 Adjoint Administratif	
1 Adjoint Technique	
1 Assistant Socio-éducatif de classe exceptionnelle	1 Assistant Socio-éducatif 1ère classe
1 Brigadier-chef	1 Gardien-brigadier
A compter du 3 janvier 2022	
1 Educatrice Jeunes Enfants classe exceptionnelle	1 Puéricultrice hors classe

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide

DE MODIFIER le tableau des effectifs du personnel communal ci-joint.

ADOPTE A L'UNANIMITE ET A MAIN LEVEE

Madame BOUTROUE s'interroge sur le terme de « classe exceptionnelle ».

Monsieur OUIZILLE évoque la manière dont les grades sont construits et en rappelle à la nomenclature publique.

Monsieur MASSEIN demande à dissocier dans le vote le point sur la création de poste pour la Police Municipale.

**OBJET : MODIFICATION DU TABLEAU DES EFFECTIFS
DU PERSONNEL COMMUNAL**

10

Monsieur le Maire expose :

Vu le tableau des avancements de grades 2022,

il est nécessaire de modifier le tableau des effectifs ci-dessous :

Création de Postes	Suppression de Postes
A compter du 1er janvier 2022	
1 Chef de service de police municipale principal 1ère classe	1 Chef de service de police municipale principal 2ème classe

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide

DE MODIFIER le tableau des effectifs du personnel communal ci-joint.

3 ABSTENTIONS

ADOPTE A L'UNANIMITE DES VOTANTS ET A MAIN LEVEE

OBJET : TEMPS DE TRAVAIL MISE EN PLACE DES 1 607 HEURES ANNUELLES	11
--	-----------

Monsieur le Maire expose :

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
 Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,
 Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
 Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 47,
 Vu le décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 modifié relatif aux congés annuels,
 Vu le décret n°2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat,
 Vu le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 modifié pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale,
 Vu la délibération en date du 15 décembre 1997 portant application des 35 heures hebdomadaires,

Considérant l'avis du Comité Technique en date du 8 décembre 2021,

Considérant que la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit la suppression des régimes dérogatoires aux 35 heures maintenus dans certains établissements et collectivités territoriaux et un retour obligatoire aux 1 607 heures,

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

Considérant que la définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, après avis du Comité Technique,

Considérant que le décompte du temps de travail effectif s'effectue sur l'année, la durée annuelle de travail ne pouvant excéder 1607 heures, sans préjudice des heures

supplémentaires susceptibles d'être accomplies,

Considérant que jusqu'au 31 décembre 2021, les agents municipaux villersois effectuaient 1540 heures,

Dans ces conditions, deux possibilités s'offraient aux agents municipaux :

- soit effectuer 67 heures de plus par an
- soit renoncer à 9 jours de congés annuels.

Les délégations syndicales ont consulté l'ensemble des agents pour connaître leur choix. Ils ont majoritairement opté **pour effectuer 67 heures de plus par an, soit 1h30 par semaine.**

Article 1 : Durée annuelle du temps de travail

La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) calculée de la façon suivante :

Nombre total de jours sur l'année	365
Repos hebdomadaire : 2 jours x 52 semaines	- 104
Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	- 25
Jours fériés	- 8
Nombre de jours travaillés	= 228
Nombre d'heures travaillés = Nombre de jours x 7 heures	1 596
	arrondi à 1 600
+ Journée de solidarité	+ 7
Total des heures	1 607

Article 2 : Garanties minimales

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

- la durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni quarante-huit heures au cours d'une même semaine, ni quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives et le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à trente-cinq heures ;
- la durée quotidienne du travail ne peut excéder dix heures ;
- les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures ;
- l'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures ;
- le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures ;
- aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

Article 3 : Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération entreront en vigueur le 1er janvier 2022.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide

D'ADOPTER les articles sus-visés pour la mise en place du temps de travail à 1 607 heures annuelles.

1 ABSTENTION CONTRE : 1

ADOPTE A LA MAJORITE DES VOTANTS ET A MAIN LEVEE

Madame BOUTROUE demande si cette heure et demie sera rémunérée aux salariés.

Monsieur WEYN rappelle le cadre de la loi.

Madame BOUTROUE est contre car elle considère que les agents perdent du pouvoir d'achat. Monsieur WEYN indique que les agents ont bénéficié pendant de nombreuses années de l'effet inverse.

<u>OBJET</u> : LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION	12
---	-----------

Monsieur le Maire expose :

Les lignes directrices de gestion ont été introduites par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 par l'article 33-5. Les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil RH ont quant à elles précisées par le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019. C'est en effet l'une des innovations de la loi de transformation de la Fonction Publique. Elle consiste en l'obligation pour une collectivité territoriale de définir des lignes directrices de gestion.

Les objectifs :

- renouveler l'organisation du dialogue social en passant d'une approche individuelle à une approche 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 :

- déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de GPEEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences)
- fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. A compter du 1er janvier 2021, la CAP n'examine plus les décisions en matière d'avancement et de promotion
- favorisent en matière de recrutement l'adaptation des compétences et l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Les lignes directrices de gestion (LDG) constituent le document de référence pour la gestion des ressources humaines (GRH) de notre collectivité. L'élaboration des LDG permet de formaliser la politique RH en favorisant certaines orientations, de les afficher et d'anticiper ainsi les impacts potentiels et prévisibles des mesures envisagées.

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

En préambule :

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique prévoit que les collectivités territoriales disposent d'un délai, courant à compter du renouvellement général des assemblées délibérantes, jusqu'au 1er janvier 2022, pour définir les règles relatives au temps de travail. Elles doivent les définir dans le respect des conditions posées par l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et devront, en conséquence, se former à la réalisation des 1607 heures de travail annuelles.

Jusqu'au 31 décembre 2021, les agents municipaux villersois effectuaient 1540 heures.

Dans ces conditions, deux possibilités s'offraient aux agents municipaux :

- soit effectuer 67 heures de plus par an
- soit renoncer à 9 jours de congés annuels.

Les délégations syndicales ont consulté l'ensemble des agents pour connaître leur choix sur l'une ou l'autre de ces deux possibilités. Les agents ont majoritairement opté pour effectuer 67 heures de plus par an, soit 1h30 de plus par semaine. Cette décision entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2022.

1 – Etat de lieux :

Les documents RH de notre collectivité sont les suivants :

- délibération portant établissement du tableau des effectifs
- délibération relative au RIFSEEP du 15 novembre 2021
- ratios d'avancement de grade fixés par délibération du 25 juin 2007
- délibération relative au temps de travail du 15 décembre 1997
- plan et règlement de formation
- procédure de recrutement
- document unique
- délibération définissant les critères d'évaluation pour l'entretien professionnel
- délibération définissant le régime des astreintes
- délibération instaurant une protection sociale complémentaire (santé et/ou prévoyance).

2 – Effectifs, emplois et compétences :

Les effectifs de la collectivité au 31 décembre 2021 :

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents (public / privé)
En nombre	93	14	44
En ETP	89,40	14	33,67

Répartition par filière et par statut :

Filières	Fonctionnaires	Contractuels	Total en nombre	Total en ETP
Administrative	19	3	22	20,40
Technique	53	21	74	63,97
Culturelle	1	1	2	2
Sportive	1	0	1	1
Médico-sociale	10	5	15	13,5
Animation	6	14	20	18,20
Police	3	0	3	3
Total	93	44	137	122,11

Répartition par catégorie :

Fonctionnaires et contractuels	En nombre	En ETP
Catégorie A	10	10
Catégorie B	12	11,20
Catégorie C	115	100,91

Les métiers et compétences de la collectivité :

Services	Métiers	Compétences
Administratif Mairie	Directrice Générale des Services	Pilotage de projets Management des équipes Gestion financière et comptable selon des secteurs définis
	Directeur Général Adjoint des Services	Pilotage de projets Management des équipes Gestion financière et comptable selon des secteurs définis
	Secrétariat Général / Maire	Elaboration et suivi du Conseil Municipal Dispatching du courrier postal Gestion des salles municipales Secrétariat du Maire Gestion des agendas Secrétariat de la DG
	Responsable de service (Finances, RH, Population, Enfance)	Management de l'équipe Gestion administrative et budgétaire du service Veille juridique

	Adjoint au responsable (RH, Enfance)	Gestion administrative du service Apporte une aide technique au responsable de service Suppléant du responsable en cas d'absence
	Agent administratif (RH, Finance, Population)	Assure le suivi du traitement des factures Suivi des congés Diverses tâches administratives
	Agent d'accueil (Population, Enfance)	Gestion administrative Accueil des usagers Maîtrise outils bureautiques
CCAS	Responsable administratif et financier	Assure le suivi des dépenses du CCAS Organisation des activités des personnes âgées
	Responsable secteur Travail Social	Assure le suivi social des usagers Aide dans les démarches administratives Gestion de l'épicerie sociale
	Agent social	Assure l'accueil des bénéficiaires et le suivi des dossiers d'aides sociales Organisation des activités des personnes âgées
Communication	Directeur de communication	Gère les affaires politiques Gestion de la communication municipale
	Responsable de communication	Assure la diffusion des informations municipales
Technique	Directeur des Services Techniques	Pilotage de projets Management des équipes Gestion financière et comptable
	Responsable travaux de marchés	Gestion de l'exécution des travaux en lien avec les marchés publics
	Responsable urbanisme	Gestion permis de construire Veille juridique en matière d'urbanisme
	Responsable bâtiments	Gestion des plannings d'intervention d'entreprises extérieures Gestion des plannings de travaux
		Responsable du suivi et de

	Responsable du garage	l'entretien du parc automobile et du matériel technique
	Responsable de secteur (Espaces verts - bâtiments)	Encadrement des équipes techniques Gestion des plannings Gestion des tâches
	Agent d'entretien des locaux	Compétences techniques (dosage des produits, utilisation des outils appropriés...) Compétence particulière (électricité, plomberie...)
	Secrétaire de direction	Accueil des usagers Secrétariat
	Agent du service comptable	Suivi et traitement des factures du secteur technique
	Agent d'entretien des espaces verts	Assure l'entretien des espaces verts de la commune (plantations, taille...) Compétences techniques (dosage des produits, utilisation des outils appropriés...)
	Agent d'entretien des voiries	Assure le nettoyage des voiries de la commune
	Agent polyvalent	Manutentions diverses Préparation techniques des événements municipaux
Ecoles	A.T.S.E.M.	Accueil des enfants scolarisés en écoles maternelles Aide auprès de l'enseignant Entretien des locaux
	Agent d'entretien des établissements scolaires	Entretien des bâtiments scolaires Compétences techniques (dosage des produits)
	Agent de restauration scolaire	Organise les locaux de restauration Veille à la distribution des repas Entretien des locaux de restauration
Crèche	Puéricultrice Directrice de crèche	Management de l'équipe Gestion administrative du service Veille juridique
	Educateur de jeunes enfants Directrice adjointe de la crèche	Apporte une aide technique au responsable du service Suppléant du responsable en cas d'absence

	Auxiliaire puériculture	Activités auprès des enfants Accompagnement des enfants sur le temps du repas
	Agent de crèche	Activités auprès des enfants Accompagnement des enfants sur le temps du repas
	Agent d'entretien des locaux de la crèche	Préparation et distribution des repas Entretien des locaux de la crèche
Centre socio-culturel	Directeur du Centre socio-culturel	Pilotage de projets Management des équipes Gestion financière et comptable
	Directeur Adjoint du Centre socio-culturel	Gestion financière du service Apporte une aide technique au responsable du service Suppléant du responsable en cas d'absence
	Directeur Adjoint du Centre socio-culturel	Responsable du volet pédagogique famille/ACM/périscolaire Apporte une aide technique au responsable du service Suppléant du responsable en cas d'absence
	Directeur de l'accueil collectif de mineurs, périscolaire	Encadrement des équipes d'animation Gestion des plannings Gestion des dépenses
	Directeur adjoint périscolaire/ACM	Encadrement des équipes d'animation Gestion des plannings
	Animateur ACM/périscolaire	Assure l'encadrement des enfants durant les pauses méridiennes, le périscolaire et l'accueil collectif de mineurs des mercredis et des vacances scolaires
	Médiateur	Médiation dans les quartiers Bellevue et Belle Visée
	Educateur sportif	Gestion du planning des gymnases Relations avec les associations sportives
Bibliothèque Espace numérique	Responsable de la bibliothèque	Pilotage de projets Management des équipes

		Gestion financière et comptable
	Responsable espace numérique	Pilotage de projets Gestion financière et comptable
	Agent d'accueil de la bibliothèque	Assure l'accueil des usagers, le prêt des livres
Police Municipale	Chef de service de police municipale	Police de la ville, stationnement...
	Brigadier de police municipale	Police de la ville, stationnement...
Réussite Educative	Coordonnateur	Lien entre les praticiens et les familles d'enfants en difficultés scolaires

Analyse et projection des mouvements RH :

Volume et origine des départs	Retraite	Fin de contrat	Mutation	Démission	Autres
2019	7	3	2	0	2
2020	2	2	0	0	2
2021	2	3	3	2	2
Total	11	8	5	2	6

Volume et origine des entrées	Remplacement agent absent	Création de poste	Renfort (surcroît d'activité)	Apprentis	Autres
2019	30	4	24	2	3
2020	32	4	24	3	3
2021	36	7	24	2	3
Total	98	15	72	7	9

3 – Orientations générales de la collectivité (projet de mandat) :

Au titre de la mandature, il est envisagé de créer un service jeunesse et de mutualiser le service informatique avec le service informatique de l'ACSO.

Stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines :

Au vu de l'état des lieux et du projet politique, la collectivité souhaite répondre aux enjeux suivants :

- attractivité de la collectivité
- modernisation du service public
- qualité du travail.

4 – Promotion et valorisation des parcours professionnels :Avancements de grade :Pour l'ensemble des agents :

CRITERES
Qualité du travail
Sens des responsabilités dans l'accomplissement des missions du service public
Disponibilité
Prise d'initiative
Esprit d'équipe
Bonus formation (agent volontaire et proactif en matière de formation)

Par catégorie :

Catégorie A (sans encadrement)	CRITERES
	Qualité du service rendu
	Sens des responsabilités dans l'accomplissement des missions du service public
	Disponibilité – adaptation à la charge de travail
	Prise d'initiative
	Esprit d'équipe
	Bonus formation (agent volontaire et proactif en matière de formation)

Catégorie A (avec encadrement)	CRITERES
	Qualité du service rendu
	Sens des responsabilités dans l'accomplissement des missions du service public
	Disponibilité – adaptation à la charge de travail
	Prise d'initiative
	Esprit d'équipe
	Bonus formation (agent volontaire et proactif en matière de formation)
	Qualités relationnelles, d'encadrement et de gestion de personnel
Esprit d'analyse et de synthèse	

Catégorie B (sans encadrement)	CRITERES
	Qualité du service rendu
	Sens des responsabilités dans l'accomplissement des missions du service public
	Disponibilité – adaptation à la charge de travail
	Prise d'initiative
	Esprit d'équipe
	Bonus formation (agent volontaire et proactif en matière de formation)

Catégorie B (avec encadrement)	CRITERES
	Qualité du service rendu
	Sens des responsabilités dans l'accomplissement des missions du service public
	Disponibilité – adaptation à la charge de travail
	Prise d'initiative
	Esprit d'équipe
	Bonus formation (agent volontaire et proactif en matière de formation)
	Qualités relationnelles, d'encadrement et de gestion de personnel
Esprit d'analyse et de synthèse	

Catégorie C (sans encadrement)	CRITERES
	Qualité du service rendu
	Sens des responsabilités dans l'accomplissement des missions du service public
	Disponibilité – adaptation à la charge de travail
	Prise d'initiative
	Esprit d'équipe
	Bonus formation (agent volontaire et proactif en matière de formation)

Catégorie C (avec encadrement)	CRITERES
	Qualité du service rendu
	Sens des responsabilités dans l'accomplissement des missions du service public
	Disponibilité – adaptation à la charge de travail
	Prise d'initiative
	Esprit d'équipe
	Bonus formation (agent volontaire et proactif en matière de formation)
	Qualités relationnelles, d'encadrement et de gestion de personnel
	Esprit d'analyse et de synthèse

Nominations suite à concours, examen professionnel ou promotion interne :

Attention, la présentation à la promotion interne et la réussite à celle-ci ne garantit pas à l'agent la nomination sur un poste au sein de la collectivité. Un agent peut être amené à rejoindre une autre collectivité pour être nommé suite à son inscription sur la liste d'aptitude.

Pour l'ensemble des agents et pour toutes les catégories (A, B et C) :

CRITERES
Privilégier l'ancienneté dans le grade, dans l'emploi, dans la collectivité
Reconnaître l'expérience acquise et la valeur professionnelle
Privilégier l'obtention d'un examen professionnel ou l'effort de l'avoir passé
Qualités relationnelles
Privilégier la manière de servir
Bonus formation (agent volontaire et proactif en matière de formation)

Par catégorie :

Catégorie A	CRITERES
	Privilégier l'ancienneté dans le grade, dans l'emploi, dans la collectivité
	Reconnaître l'expérience acquise et la valeur professionnelle
	Privilégier l'obtention d'un examen professionnel ou l'effort de l'avoir passé
	Qualités relationnelles
	Privilégier la manière de servir

	Bonus formation (agent volontaire et proactif en matière de formation)
--	--

Catégorie B	CRITERES
	Privilégier l'ancienneté dans le grade, dans l'emploi, dans la collectivité
	Reconnaître l'expérience acquise et la valeur professionnelle
	Privilégier l'obtention d'un examen professionnel ou l'effort de l'avoir passé
	Qualités relationnelles
	Privilégier la manière de servir
	Bonus formation (agent volontaire et proactif en matière de formation)

Catégorie C	CRITERES
	Privilégier l'ancienneté dans le grade, dans l'emploi, dans la collectivité
	Reconnaître l'expérience acquise et la valeur professionnelle
	Privilégier l'obtention d'un examen professionnel ou l'effort de l'avoir passé
	Qualités relationnelles
	Privilégier la manière de servir
	Bonus formation (agent volontaire et proactif en matière de formation)

5 – Actions en faveur de l'égalité hommes-femmes :

Action définie par la collectivité :

- inscrire l'égalité hommes-femmes dans le dialogue social et dans les instances paritaires.

6 – Date d'effet et durée des LDG :

Les Lignes Directrices de Gestion entreront en vigueur à compter du 1er janvier 2022 pour une durée de 4 ans.

Elles seront revues au cours du 1er trimestre 2023 afin de se caler sur le mandat des délégués du personnel (elles seront alors validées pour une durée de 4 ans).

Les LDG ont été réfléchies et définies lors des Avancées Sociales, instance villeroise, regroupant les représentants syndicaux et les membres de la Direction Générale.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide

D'ADOPTER ces lignes directrices de gestion.

ADOPTE A L'UNANIMITE ET A MAIN LEVEE

Madame BOUTROUE demande si les critères sont repris dans le R.I.F.S.E.E.P.

Réponse : Oui.

<p>OBJET : COMMUNICATION AU CONSEIL MUNICIPAL DU RAPPORT ANNUEL 2020 DU SYNDICAT INTERCOMMUNAL POUR LA CONSTRUCTION ET LA GESTION D'UN ENSEMBLE NAUTIQUE COUVERT (S.I.C.G.E.N.C.)</p>	<p>13</p>
--	------------------

Monsieur le Maire expose :

Par mail en date du 23 novembre 2021, le Syndicat Intercommunal pour la Construction et la Gestion d'un Ensemble Nautique Couvert (S.I.C.G.E.N.C.) nous a transmis son rapport annuel 2020.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide

D'APPROUVER ce rapport.

ADOPTE A L'UNANIMITE ET A MAIN LEVEE

Monsieur OUIZILLE précise qu'un travail est réalisé avec les équipes de Nogent-sur-Oise sur le mode de gestion de la piscine. La position de la mairie de Villers-Saint-Paul est celle du maintien en régie là où pour Nogent-sur-Oise, il y aurait une volonté de délégation de service public.

Monsieur OUIZILLE, sur le SMDO, informe le Conseil Municipal qu'un délégataire va réaliser plus de 100 millions d'euros de travaux sur le site pour la construction d'une troisième ligne et d'une troisième ligne ferroviaire, l'idée étant de limiter la hausse du prix de l'énergie.

Ce projet a une dimension sociale forte et permet la création d'un réseau de chaleur sur notre territoire pour raccorder la chaufferie d'Oise Habitat située dans le quartier des Coteaux. L'objectif est de limiter la hausse de l'énergie dans le parc social.

Ce projet permet la création d'un port fluvial pour permettre l'évacuation des mâchefers par voie fluviale et ainsi limiter les camions. Le traitement des fumées sera également amélioré.

Le chantier courra jusqu'en 2026.

Monsieur MASSEIN remercie et félicite Monsieur OUIZILLE pour ce travail qui était inespéré il y a quelques années.

Madame BOUTROUE se dit satisfaite de cette information pour les Villersois.

Monsieur PITKEVICHT demande quel est le tonnage de déchets venant de l'extérieur de l'Oise.

Monsieur OUIZILLE précise que, dans le contrat original, le périmètre des déchets est l'Oise et rappelle à un équilibre global.

OBJET : RAPPORT DE DELEGATION DE POUVOIR DU MAIRE (Article L 2122-22 du C.G.C.T.)	14
--	-----------

Monsieur le Maire expose :

Dans le cadre de la délégation de pouvoir que le Conseil Municipal m'a confiée, je vous informe qu'au cours de la période écoulée, j'ai effectué les opérations suivantes :

- Décision en date du 27 octobre 2021 concernant la passation d'un marché pour le réaménagement de l'entrée du Parc de la Brèche avec la Société GROUPE LOISELEUR HAUTS-DE-FRANCE GRAND PARIS (Villers-Saint-Paul) pour un montant de 55 145,57 € TTC ;
- Décision en date du 27 octobre 2021 prenant acte de la cession du bail de la Société ORANGE FRANCE à la Société TOTEM FRANCE pour la location d'un emplacement situé au chemin rural dit « Voirie du Chaudron » ;
- Décision en date du 10 novembre 2021 concernant le reversement à la coopérative de l'école maternelle Jean Rostand de la part de subvention correspondant aux projets culturels et environnementaux annulés.

Fait et délibéré à VILLERS-SAINT-PAUL, le 13 décembre 2021

Pour copie conforme
Le Maire,

Gérard WEYN

Les membres présents au Conseil Municipal

OUIZILLE	ROSE-MASSEIN	CHARKI	RUHAUT
CYGANIK	BOUTI	MICHEL	BEN HAMOU

13.12.2021

VAN OVERBECK	DAVID	DESCAUCHEREUX	COSME
BOQUET	PITKEVICHT	MASSEIN	CARON
LOUNIS	LOBGEOIS	SISSOKO	BOUTROUE