

RAPPORT SUCCINCT SUR CHACUN DES OBJETS PORTES A L'ORDRE DU JOUR DE LA SEANCE DU CONSEIL COMMUNAL DU 12 JUIN 2023.

A. CONSEIL COMMUNAL

1. Procès-verbal de la séance du 22 mai 2023.
2. Le Conseil doit se prononcer sur l'approbation d'un projet de convention de mise à disposition d'une parcelle de terrain de 6m² à prendre sur la parcelle cadastrée section B, n°733/5 sise place de la Gare à Mouscron en faveur de l'Opérateur du Transport de Wallonie et ce, à titre gratuit.
3. Le Conseil de la Fabrique d'église Saint-Paul a arrêté le compte 2022 le 19 avril 2023. L'Evêché a rendu une décision d'approbation en date du 15 mai 2023 en précisant qu'il y a lieu d'indiquer la date d'approbation par le Conseil de Fabrique dans le logiciel afin de libérer l'accès aux tutelles et sous réserve des modifications à apporter. L'administration communale a alors, à son tour, examiné ce compte. Le Collège communal vous propose d'approuver le compte 2022 de la Fabrique d'église Saint-Paul, moyennant prise en compte des remarques de l'Evêché, aux chiffres suivants :

	Montant
Dépenses arrêtées par l'Evêque	5.886,41 €
Dépenses ordinaires	20.582,04 €
Dépenses extraordinaires	0,00€
Total général des dépenses	26.468,45 €
Total général des recettes	76.486,64 €
Excédent	50.018,19 €

4. Il y a lieu d'établir un nouveau règlement redevance relatif à l'organisation d'une foire commerciale reprenant une tarification forfaitaire pour l'occupation de stands par des commerçants locaux. Cette foire est organisée par la Cellule Développement commercial. La tarification pour 2 jours de salon est établie comme suit :

Taille du stand	Montant
2m40 x 2m40	25,00 €
3m60 x 2m40	27,00 €
3m60 x 3m60	30,00 €
2 € par tranche de 1m20 supplémentaire	

5. Il y a lieu d'adopter un règlement général relatif à l'organisation d'une foire commerciale par la Cellule Développement Commercial. Celui-ci a pour objet de fixer les conditions générales de réservation et d'occupation à respecter.
6. Le Collège communal souhaitant garder l'équité entre les commerçants des différents quartiers et entités a souhaité que le règlement Créa'Com soit modifié et « calqué » sur le règlement « Objectif Proximité », projet initié par la Région Wallonne. Le présent règlement propose dorénavant, en plus de l'octroi de primes aux nouveaux commerçants (volet « Je m'installe »), des primes aux commerçants existants via le volet « Je me réinvente ». Le présent règlement est soumis à l'approbation du Conseil communal.

7. 3 candidats ont été invités à présenter leur dossier devant le 10^{ème} jury Créa'Com qui s'est tenu le 9 mai 2023. Les 3 dossiers ont obtenu un avis favorable du jury. Il s'agit de :

Nom du commerce	Type de commerce	Adresse	Montant estimé de la prime
La Trinacria	Restaurant sicilien	Rue de Tournai, 24 à Mouscron	6.000 €
Pastabello	Bar à pâtes	Rue du Christ, 36 à Mouscron	6.000 €
Boulangerie du Tuquet	Boulangerie	Place du Tuquet, 37 à Mouscron	6.000 €

Il appartient au Conseil communal de valider les décisions du jury pour ces 3 dossiers, ainsi que d'approuver l'octroi d'une prime d'un montant estimé à 6.000 € pour chacun de ces candidats retenus par le 10^{ème} jury et d'appliquer la procédure d'octroi de la prime et ses modalités de liquidation.

8. La Cellule Développement Commercial a réceptionné un dossier « Prime à l'embellissement/ rénovation de façade commerciale » pour le commerce « Mobirève Lingerie » sis 160 rue de Nieupoort à Mouscron. Ce dossier complet a été validé par les membres du jury. Cette décision du jury a été approuvée par le Collège communal du 22 mai 2023. Le paiement de cette prime est soumis à l'approbation du Conseil communal.
9. Des travaux de lutte contre les inondations de la chaussée d'Estaimpuis/boulevard d'Herseaux à Mouscron et Estaimpuis sont nécessaires afin de pallier aux problèmes d'inondations récurrents qui se produisent lors de fortes précipitations. Ces inondations ont un impact sur les territoires de la ville de Mouscron et de la commune d'Estaimpuis. En date du 18 octobre 2021, votre assemblée a approuvé le recours à l'intercommunale IPALLE pour la mission d'assistance à maîtrise d'ouvrage pour ces travaux, dans le cadre de la relation « In house », et la convention à conclure entre l'intercommunale IPALLE, le Service Public de Wallonie, la commune d'Estaimpuis et la ville de Mouscron. Cependant, le SPW a sollicité des modifications de la convention lors de la réunion du 15 mars 2023 entre les différents partenaires et il convient dès lors d'approuver ces modifications. Cette mission d'assistance à maîtrise d'ouvrage pour la ville de Mouscron a dû être revue à la hausse et est estimée désormais à 81.399,82 € HTVA ou 98.493,78 €, 21% TVAC. Un engagement de crédits de 73.664,79 € a déjà été réalisé en 2021 au budget extraordinaire de l'exercice 2021, à l'article 877/731IP-60 (projet n° 20210193). Un complément de crédit sera demandé en modification budgétaire n°2.
10. Votre assemblée a décidé lors de la séance du 25 mai 2020 de recourir au marché de fourniture de « Gasoil diesel et gasoil de chauffage à déverser dans les citernes » du Service Public de Wallonie (Réf. T0.05.01-19D847) et ce, jusqu'au 7 mai 2023. Lors de notre manifestation d'intérêt (en novembre 2019) au SPW, les quantités maximales estimées devaient leur être communiquées pour une période de 3 ans. Le SPW a cependant attribué ce marché pour une durée de 4 ans qui a débuté le 8 mai 2020 et se termine le 7 mai 2024. Ce marché donnant entière satisfaction, nous vous proposons par conséquent de prolonger notre recours à ce marché jusqu'au 7 mai 2024. Le montant estimé de fourniture de gasoil diesel et de gasoil de chauffage s'élève à 270.000,00 € TVAC pour cette période de 12 mois. Le crédit nécessaire aux dépenses est inscrit au budget ordinaire de l'exercice 2023, articles 136/127-03 et correspondants et sera prévu au budget ordinaire de l'exercice 2024.
11. Il vous est proposé de recourir au marché passé par la Centrale d'achat du Service Public de Wallonie pour la fourniture de carburant via des cartes magnétiques et ce, afin d'assurer l'approvisionnement de nos véhicules. Ce marché est ouvert aux communes conventionnées

et est valable 3 ans avec une possibilité de reconduction pour une année. Le montant estimé de ce marché pour la ville de Mouscron s'élève à 60.000,00 € TVAC par an, soit un montant global estimé de 240.000,00 €, 21% TVAC pour 4 ans. Le crédit permettant cette dépense est inscrit au budget ordinaire de l'exercice 2023, article 136/127-03 et sera prévu au budget ordinaire des exercices 2024 à 2027.

12. Il est proposé d'approuver le déclassement de 3 tables hautes, d'acter une moins-value de 147,04 € ainsi que la mise au rebut dudit mobilier.
13. L'intercommunale ORES Assets se réunit en Assemblée générale le 15 juin prochain. Conformément au décret du 5 décembre 1996 relatif aux intercommunales wallonnes et aux différentes circulaires y afférentes, il appartient au Conseil communal de délibérer sur les points soumis à l'ordre du jour de cette assemblée. En date du 22 novembre 2021, votre assemblée a désigné Jorj RADIKOV, Pascal VAN GYSEL, Hassan HARRAGA, Marianne DELPORTE et Sylvain TERRYIN comme représentants de la Ville.
14. L'intercommunale TMVS se réunit en Assemblée Générale le 20 juin prochain. Conformément au décret du 5 décembre 1996 relatif aux intercommunales wallonnes et aux différentes circulaires y afférentes, il appartient au Conseil communal de délibérer sur les points soumis à l'ordre du jour de cette Assemblée. En date du 7 octobre 2019, votre assemblée a désigné Ann CLOET comme représentante de la Ville.
15. La s.a. Holding communal en liquidation se réunit en Assemblée Générale le 28 juin prochain. Nous portons à votre connaissance les points inscrits à l'ordre du jour de cette assemblée. En date du 24 juin 2019, votre assemblée a désigné Ann CLOET pour y représenter la Ville.
16. L'intercommunale IGRETEC se réunit en Assemblée Générale le 29 juin prochain. Conformément au décret du 5 décembre 1996 relatif aux intercommunales wallonnes et aux différentes circulaires y afférentes, il appartient au Conseil communal de délibérer sur les points soumis à l'ordre du jour de cette assemblée. En date du 29 avril 2019, votre assemblée a désigné Michel FRANCEUS, Pascal VAN GYSEL, Hassan HARRAGA, Ruddy VYNCKE et Gaelle HOSSEY comme représentants de la Ville.
17. L'intercommunale IEG se réunit en Assemblée Générale le 30 juin prochain. Conformément au décret du 5 décembre 1996 relatif aux intercommunales wallonnes et aux différentes circulaires y afférentes, il appartient au Conseil communal de délibérer sur le point soumis à l'ordre du jour de cette assemblée. En date du 21 novembre 2022, votre Assemblée a désigné Jorj RADIKOV, Laurent HARDUIN, François MOULIGNEAU, Fatima AHALLOUCH et Alexandre AMELOOT comme représentants de la Ville.
18. Dans le cadre de la réglementation en vigueur, il y a lieu de créer un règlement complémentaire communal sur la police de la circulation routière concernant la réservation d'emplacements de stationnement pour la Zone de Police sur le territoire de la ville de Mouscron. En effet, suite à la proposition émise par la Zone de Police en date 24 avril 2023, approuvée par le Collège communal lors de cette même séance, il y a lieu de supprimer un emplacement de stationnement réservé pour la Zone de Police sis rue de l'Abbé Coulon et de le déplacer sur le parking dit du « Métropole », sis à l'angle des rues de Tourcoing et des Moulins. L'ensemble de la panneautique (panneau « P » et additionnel) relative à la place supprimée sera également déplacé devant la place créée.

19. Mme Mathilde VANDORPE, Les Engagés, a souhaité qu'une motion soit soumise à l'approbation du Conseil communal. Il s'agit d'une motion de soutien aux revendications portées par la CSC dans le cadre de sa campagne "Le mois est trop long pour nos salaires". Dans un nombre de plus en plus important de familles, il faut se serrer la ceinture bien avant la fin du mois, voire faire le choix de se nourrir ou de se chauffer. Les coûts de l'alimentation et de l'énergie s'envolent tandis que les salaires restent cloués au sol. En cause : la loi sur la norme salariale de 96 qui bloque, pour 2023-2024, toute possibilité d'augmenter les salaires. Dans ce cadre, la CSC Hainaut occidental invite les conseils communaux situés sur le territoire de la Wallonie Picarde à adopter la motion ci-jointe. La CSC Hainaut occidental les invite également à transmettre leur délibération au Gouvernement fédéral ainsi qu'aux présidences des partis politiques formant la majorité au niveau fédéral. Les membres des bureaux politiques qui ont été rencontrés par la CSC en ce début du mois de janvier, ont à la quasi-unanimité indiqué qu'ils soutenaient nos revendications. Il est donc temps de concrétiser ces paroles en actes et le soutien des villes et communes est important pour cette démarche. En effet, les (non)-décisions du niveau fédéral ont un grand impact sur les pouvoirs locaux notamment sur les finances locales par l'augmentation des interventions des CPAS en allocations ou aides sociales, la diminution des revenus liés à l'impôt des personnes physiques, etc. La CSC Hainaut occidental et ses membres continueront à mettre la pression pour :

DES AUGMENTATIONS DE SALAIRES BRUTS

La loi sur la norme salariale va continuer de bloquer les salaires des travailleuses et des travailleurs pendant les prochaines années, alors que les bénéficiaires de certaines entreprises belges battent des records ! Nous voulons pouvoir négocier des augmentations salariales là où c'est possible. L'Organisation Internationale du Travail (OIT) nous donne raison. Cette loi doit changer. Le logement, le chauffage, la nourriture, le carburant... Les prix explosent et rendent la vie de plus en plus chère. La preuve ? En un an et demi, les fournisseurs d'énergie ont traité près d'un million de dossiers de reports de paiement ou de plans d'étalement. L'octroi de primes et autres chèques consommation ne change rien à cet état de fait : de nombreuses personnes peinent à boucler leur fin de mois. Il est par conséquent urgent de remettre la question des salaires à l'agenda politique. Nous demandons une révision de la loi de 1996 qui encadre les salaires pour donner davantage de liberté aux négociations collectives. À travers cette motion, nous demandons aux conseils communaux d'inviter les député(e)s fédéraux(ales) de prendre une initiative parlementaire qui rétablisse à tous les niveaux (interprofessionnel, sectoriel, entreprise) le droit à des négociations libres et solidaires sur les salaires bruts. Nous demandons également le rétablissement d'une marge indicative librement négociée et le maintien des augmentations barémiques.

UN BLOCAGE DES PRIX DE L'ÉNERGIE

Puisque l'Europe n'accouche d'aucune décision, il faut agir au niveau national pour encore réduire la facture énergétique des ménages, des indépendant(e)s et des petites et moyennes sociétés. La réduction permanente de la TVA sur l'énergie à 6 % a permis de limiter un petit peu l'augmentation fulgurante des prix de l'énergie mais la hausse annoncée des accises reviendra à annuler presque complètement cette mesure. C'est d'autant plus problématique dans notre région au vu de l'âge des bâtiments : 55,4 % des bâtiments ayant été construits avant 1945 et qui nécessitent donc globalement davantage d'énergie pour être chauffés. L'extension du tarif social a été une solution transitoire qui n'a pas bénéficié à de nombreux ménages dont les revenus sont situés juste au-dessus du seuil pour y avoir droit et tous les bénéficiaires potentiels ne connaissent pas forcément cette possibilité et n'entreprennent donc pas les démarches pour en disposer. Le Gouvernement a malheureusement décidé de mettre fin à ce système. Il aurait fallu remédier à ce problème en réduisant progressivement cette solution pour les personnes qui dépassent le plafond à mesure que leurs revenus augmentent. Il ne fallait pas supprimer purement et simplement l'intervention pour les revenus les plus faibles, comme c'est le cas actuellement, mais bien aider et soutenir dans la foulée les personnes à faibles revenus à économiser sur leur

facture d'énergie. La seule solution qui protège toute la population, sans discrimination, reste le plafonnement des prix.

UN TRANSFERT FISCAL CAPITAL → TRAVAIL

Une réforme fiscale de grande ampleur est annoncée depuis de longs mois par le Gouvernement fédéral. Cette réforme crispe visiblement les partenaires de la majorité et les textes concrets ne suivent pas les effets d'annonce. Pourtant il est urgent que les travailleurs et travailleuses gagnent plus et que les entreprises et le capital contribuent davantage. Certaines propositions évoquées visent à combler les lacunes de notre système fiscal. Ce point est essentiel. En effet, un système fiscal aussi étanche que possible constitue la meilleure garantie d'une fiscalité équitable et offre des possibilités de baisse des taux d'imposition. Il est nécessaire de réduire la pression fiscale sur les bas et moyens revenus. Cela peut passer notamment par une taxe sur les plus-values et un véritable impôt progressif sur les grandes fortunes, en plus de l'impôt sur le revenu – dont celui du capital.

L'INDEXATION AUTOMATIQUE DES SALAIRES

La Belgique est un des seuls pays au monde à connaître un système d'indexation automatique des salaires. Ce système implique que les salaires de la majeure partie des travailleuses et des travailleurs du secteur privé, ainsi que les salaires des agents de la fonction publique, les allocations et les pensions sont adaptés à l'évolution des prix à la consommation, plus précisément sur la base de l'indice-santé lissé. L'indexation automatique des salaires est importante à différents égards. D'abord, pour les salarié(e)s et les assuré(e)s sociaux mêmes. Grâce à cette indexation, chacun(e) a l'assurance que son pouvoir d'achat sera garanti et qu'il pourra donc à peu près maintenir son niveau d'achat si les prix des produits et des services augmentent. C'est une forme importante de stabilité et de sécurité pour chaque Belge. De même, en période de faible conjoncture ou de crise économique, avec notre sécurité sociale forte et notre système de chômage temporaire, l'indexation automatique est un important stabilisateur de l'économie. Les organisations patronales tentent par tous les moyens d'obtenir une réforme de l'indexation automatique. L'indexation des salaires, des traitements et des allocations sociales doit rester telle quelle. Nous en avons besoin. C'est une protection, pas une augmentation.

UNE RÉFORME DES PENSIONS NON SEXISTE

Le relèvement de la pension minimum était une urgence sociale, obtenue dans l'accord gouvernemental. En termes réels, c'est-à-dire en plus de l'inflation – la pension minimale augmentera de 15 % entre 2020 et 2024. Jusqu'à ce jour, les salarié(e)s et les indépendant(e)s avaient d'office droit à un minimum garanti après 30 ans de carrière, les périodes dites « assimilées » étant pleinement comptabilisées. C'est-à-dire qu'après 30 années de carrière, ils et elles avaient droit à 30/45ème de la pension minimale, qui s'élève aujourd'hui à 1021,88 euros bruts. Le gouvernement fédéral a décidé cet été d'introduire une condition supplémentaire de 20 ans de « travail effectif » (exprimé en jours). Seuls le congé de maternité, le congé d'allaitement, le congé palliatif et l'inactivité due à un handicap, seront assimilés à un emploi effectif. Il existera un régime limité et complexe pour les malades de longue durée. La CSC est préoccupée par l'impact de la réforme sur les droits à la pension des femmes les plus précaires. Selon un calcul du Centre d'expertise sur les pensions, l'accord intervenu cet été creuse l'écart entre les hommes et les femmes en matière de pensions. Il se traduira par une perte de 440€ par an pour presque une femme sur sept parmi les futures ayant-droit à la pension minimum (= 3,9% de toutes les femmes qui seront pensionnées à l'avenir). Pour certaines d'entre elles seulement, la revalorisation (limitée) du travail à temps partiel, presté avant 2002, compense tant bien que mal cette perte. L'accord de coalition fédéral indique que la réforme des pensions "doit tenir compte des inégalités entre les hommes et les femmes". La CSC appelle à une réforme qui ne

discrimine pas les femmes. Ne pas tenir compte par exemple du congé parental, du crédit-temps, du congé de naissance, du temps partiel avec maintien de droits et allocation de garantie de revenus est un mépris total des réalités et conditions de travail des femmes.

LE MAINTIEN DES CRÉDITS-TEMPS

Depuis ce 1er février 2023, de nouvelles mesures restrictives sont entrées en vigueur et portent atteinte aux droits des travailleurs(euses) qui souhaitent prendre un crédit-temps. Ceux qui prestent à temps partiel ne pourront plus demander d'allocations pour le crédit-temps à mi-temps avec motif ! La nouvelle réglementation introduit une condition : le bénéficiaire devra avoir presté à temps plein pendant au moins un an pour avoir droit aux allocations. Le droit au crédit-temps avec motif afin de s'occuper d'un enfant a été fortement rabaissé : l'âge de l'enfant a été ramené de 8 à 5 ans, ce motif ne pourra être utilisé que pour un maximum de 48 mois au lieu de 51 sur l'ensemble de la carrière professionnelle, les travailleurs(euses) devront avoir au moins 3 ans d'ancienneté chez leur employeur pour bénéficier de ce motif, au lieu de 2 ans d'ancienneté actuellement (en vigueur au 1er juin 2023). Enfin, les allocations majorées suivantes sont abandonnées : à destination des plus de 50 ans pour les congés thématiques et celles des plus de 50 ans et des travailleurs ayant 5 ans d'ancienneté dans le cadre du crédit-temps. Or, le dispositif des crédits temps permet une meilleure conciliation vie privée - vie professionnelle et doit au contraire être étendu ! Le bien-être des travailleurs(euses) ne doit pas être considéré comme variable d'ajustement budgétaire !

LA NON-EXTENSION DES FLEXI-JOBS et des JOBS ETUDIANTS

Un flexi-job est un emploi complémentaire dans l'Horeca ou le commerce de détail, par exemple dans une boulangerie, une boucherie, une grande surface, un supermarché de proximité, chez un coiffeur, etc. En tant que travailleuse(eur) il faut avoir travaillé au minimum en 4/5 au cours du troisième trimestre qui précède le flexi-job. Il n'y a pas de cotisation personnelle ni de précompte professionnel perçu sur son « flexi-salaire ». Le brut est égal au net. De nombreuses formes de flexibilité existent déjà sur le marché du travail belge, notamment via les heures supplémentaires et le travail intérimaire. En pratique, on ne crée pas de nouveaux emplois, mais plutôt des statuts précaires. Les flexi-jobs minent la sécurité sociale en la privant de nombreuses recettes. Pour pallier à ce manque de financement, certains partis ne manqueront pas par la suite de plaider pour des économies supplémentaires au détriment des pensions, des soins de santé et de l'indemnisation du chômage. Et cela, la CSC ne peut l'accepter. Pour boucler les fins de mois, les travailleurs et travailleuses n'ont pas besoin de jobs précaires mais bien de salaires décentés et d'emplois de qualité. Nous ne voulons pas des flexi-jobs initialement créés et nous ne voulons donc pas non plus d'une extension des secteurs où ils seraient autorisés. Il en est de même pour les jobs étudiants qui sont davantage utilisés comme contrat de travail flexible en remplacement des contrats fixes. La décision du gouvernement fédéral d'augmenter le nombre maximum d'heures autorisées pour le travail étudiant représente une "fausse bonne idée". La proposition paraît attrayante mais la priorité est de revaloriser le salaire des jobistes afin de leur permettre de se constituer des droits pour le reste de leur carrière et d'accéder à la sécurité sociale via des cotisations sociales patronales classiques.