

Convocation du 1^{er} décembre 2016

SÉANCE DU 08 DECEMBRE 2016

Le huit décembre deux mil seize à vingt heures et trente minutes, les membres du Conseil Municipal de la commune de BIVILLE, légalement convoqués, se sont réunis dans la salle de la mairie en séance ordinaire sous la présidence de Jean ARLIX, Maire.

PRÉSENTS : Jean ARLIX, Pierline LEDUC, Philippe MERCIER, Denis BIENVENU, Valérie BIGOT, Nicole CEDRA, Emmanuelle LARQUET, Maryline CHUQUET Serge DEGOUEY, Pierre TARDIF, Christian BUNEL, Noël LEFEVRE et Xavier RENAULT.

ABSENT : Mathias LEGUERRIER et Liliane LECERF (excusés)

SECRETAIRE : Philippe MERCIER

Délibération n° 2016 – 094 – Voyage des anciens : choix du prestataire

Le Maire informe que le voyage des anciens est prévu le samedi 20 mai 2017 et que quatre voyagistes ont été consultés, deux ont répondu.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal décide

- de retenir la proposition la moins disante émanant de COSEDIA VOYAGES Le Haut 50340 BRICQUEBOSCQ pour la sortie dans les Alpes Mancelles au prix unitaire de 119 € / adultes et de 79 € / enfant – 12 ans
- que le voyage sera gratuit pour les personnes de 60 ans et plus.
- Qu'une participation financière sera demandée aux personnes de moins de 60 ans comme suit :
 - o Personne de plus de 12 ans : 60 €
 - o Enfant de moins de 12 ans : 30 €

Délibération n° 2016 – 095 – Chèques déjeuner : harmonisation du tarif en vue de la commune nouvelle

Le Maire informe que par délibération du 9 décembre 2002, le conseil municipal avait décidé d'attribuer des chèques déjeuner aux agents au tarif unitaire de 4.56 € et selon les tranches horaires suivantes :

Tranches	heures hebdo rémunérées	nbre mensuel de tickets
A	35.00 H à 28.00 H	20
B	28.00 H à 17.50 H	15

C	17.50 H à 08.75 H	10
D	08.75 H à 00.00 H	5

Afin d'harmoniser le tarif des chèques déjeuner délivrés aux agents sur le territoire de la commune nouvelle la Hague, le maire propose d'augmenter le tarif du chèque déjeuner à 4.58 € à partir du 1^{er} janvier 2017 selon les tranches déterminées ci-dessus.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal donne son accord sur cette proposition.

Délibération n° 2016 – 096 – Régime indemnitaire

Monsieur le Maire soumet au conseil municipal le rapport suivant :

Chaque assemblée peut instaurer un régime indemnitaire en respectant le principe selon lequel les agents territoriaux ne peuvent percevoir un montant global de primes supérieur à celui auquel pourraient prétendre les fonctionnaires d'Etat d'un corps équivalent au cadre d'emplois concerné.

Ce principe posé, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer :

- ✓ la nature, les conditions d'attribution et le montant des indemnités applicables à ses agents sachant que les attributions individuelles sont de la compétence de l'autorité territoriale dans le respect des critères définis par l'assemblée,
- ✓ la liste des emplois de Cat. B et C dont les fonctions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires ouvrant droit au versement d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

A compter du 1^{er} janvier 2017, est créée une commune nouvelle, en lieu et place des communes actuelle d'Acqueville, Auderville, Beaumont-hague, Biville, Branville-Hague, Digulleville, Eculleville, Flottemanville-Hague, Gréville-Hague, Herqueville, Jobourg, Omonville-la-petite, Omonville-la-roque, Sainte-Croix-Hague, Saint-Germain-des-vaux, Tonneville, Urville-Nacqueville, Vasteville, Vauville. La commune nouvelle, dont le périmètre est identique à celui de la communauté de communes de la Hague est substituée à cet établissement public de coopération intercommunale qui est de plein droit dissous. Les syndicats intercommunaux de gestion de l'épicerie et de gestion de la médiathèque dont les périmètres sont inclus dans celui de la commune nouvelle sont dissous de plein droit.

Le décret 2014-513 du 20 mai 2014 modifie le paysage réglementaire en matière de régime indemnitaire à la fonction publique Etat. Celui-ci est transposable à la fonction publique territoriale.

Ce nouveau Régime indemnitaire est composé de 2 éléments :

- Une part fixe : l'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise),
- Une part variable : le CI (le complément indemnitaire).

➤ **Une part fixe principale mensuelle appelée IFSE** : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise. L'IFSE est basée sur des critères professionnels liés aux fonctions, aux spécificités de la fiche de poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Cette indemnité a vocation à valoriser l'exercice des fonctions et l'expérience de l'agent à travers son parcours professionnel. Son montant est fonction du niveau de responsabilité et d'expertise.

Elle repose sur :

- 1) *Sur la prise en compte de l'expérience professionnelle*
- 2) *Une formalisation précise de critères professionnels*

➤ **Une part variable** : le CI (complément indemnitaire), facultatif – lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir (le CI n'est pas reconductible d'une année sur l'autre). L'appréciation de la valeur professionnelle se fonde sur l'entretien professionnel.

La collectivité, dans le cadre de la commune nouvelle, s'engage dans une réflexion en deux temps visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP.

Dans l'attente de la définition du projet politique et l'organisation administrative qui en découlera par notamment la mise en œuvre de l'organigramme de la future commune nouvelle La Hague, il a été décidé par le comité de pilotage de la commune nouvelle en date du 24 octobre 2016, de transposer les régimes indemnitaires existants dans la partie fixe IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.)

Après cette première mise en œuvre, la commune nouvelle engagera une réflexion sur la mise en œuvre du complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et à la manière de servir des agents.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

Il est entendu que le montant indemnitaire globalement alloué à chaque agent est fixé dans les limites des maxima autorisés par la réglementation. Aussi, il sera fait référence, selon les cadres d'emplois concernés, aux indemnités des fonctionnaires de l'Etat de corps équivalent pour asseoir le versement des primes instaurées.

Telles sont les raisons qui nous incitent à proposer au conseil municipal de prendre la délibération ci-après :

LE CONSEIL MUNICIPAL DE BIVILLE

Vu le code général des collectivités territoriales

Vu la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment ses articles 87, 88, 111 et 136

Vu la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 Janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Vu le décret n° 2014-513 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État,

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu l'avis du comité technique en date du 6 décembre 2016,

Vu la délibération en date du 30 mars 2004 attribuant le régime indemnitaire conformément au décret n° 2003-1012 du 17 octobre 2003

Vu la délibération du 21 octobre 2009 modifiant la délibération du 30 mars 2004

Vu la délibération n° 2013 – 071 du 04 juillet 2013 de mise en conformité du régime indemnitaire avec l'arrêté du 24 décembre 2012

Vu la délibération n° 2014 – 120 du 27 octobre 2014 portant création des Indemnité Horaires pour Travaux Supplémentaires à compter du 1^{er} octobre 2014

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé d'instituer un

régime indemnitaire composée uniquement de la part fixe IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) nonobstant la part liée à l'engagement professionnel, selon les modalités ci-après.

DECIDE

ARTICLE 1 : D'attribuer les primes et indemnités mentionnées dans l'annexe à la présente délibération selon les modalités suivantes.

Bénéficient du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- ✓ Les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- ✓ Les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- ✓ Les agents contractuels de droit public, à temps complet, temps non complet ou à temps partiel :

contractuels, sur poste permanent, recrutés sur le fondement de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 article 3 Alinéa :

- 3-2, vacance d'emploi, dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire,
- 3-3 alinéa 1, absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions définies par délibération,
- 3-3 alinéa 2, recrutement d'un agent contractuel sur un emploi de catégorie A, justifié par les besoins des services ou la nature des fonctions et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'est pu être recruté,
- 3-4-II, conclusion ou renouvellement d'un CDI après 6 ans de service public effectif.

Pour les autres agents contractuels, le montant de l'IFSE est divisé par 2 par rapport aux sommes allouées aux agents de l'effectif permanent et en fonction du groupe et sous-groupe dont dépend l'agent. Sont concernés les agents contractuels recrutés sur le fondement de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 article 3 Alinéa :

- 3-1, remplacement temporaire d'un fonctionnaire ou agent contractuel momentanément absent
- 3 alinéa 1, accroissement temporaire d'activité
- 3 alinéa 2, accroissement saisonnier d'activité

Ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération :

- Les agents de droit privé (apprentis, emplois d'avenir...)
- Les collaborateurs de cabinet
- Les collaborateurs de groupes d'élus

- Les agents vacataires
- Les assistantes familiales et maternelles

Conformément aux textes parus à la date de la délibération, seuls sont concernés les agents relevant des cadres d'emplois territoriaux suivants : **Attachés, rédacteurs, secrétaires de mairie, adjoints administratifs, animateurs, adjoints d'animation, Educateurs des APS, Opérateurs des APS, Conseillers socio-éducatifs, assistants socio-éducatifs, agents sociaux et ATSEM**

ARTICLE 2 : Le régime indemnitaire est composé dans un premier temps de la part fixe (IFSE) liée aux fonctions.

Le plafond de la part fixe est déterminé selon le groupe de fonctions défini conformément aux dispositions de l'article 3 de la présente délibération. Son montant ne peut dépasser le plafond des primes octroyées aux agents de l'Etat au titre de l'IFSE.

Les plafonds applicables à l'IFSE ainsi que le nombre de groupes sont définis à l'annexe 1 de la présente délibération.

Le nombre de groupes de fonctions ainsi que le plafond de l'IFSE applicable est systématiquement et automatiquement ajusté conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis en annexe 1.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ou d'organisation ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- Au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

Le réexamen n'implique pas de revalorisation automatique.

ARTICLE 3 : Les fonctions d'un cadre emplois sont réparties au sein de différents groupes et sous-groupes au regard des organisations existantes par logique de transposition.

Dans un second temps, après aboutissement d'un nouvel organigramme, il sera défini en fonction des critères professionnels suivants :

1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;

2° Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;

3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Le nombre de groupes de fonctions est fixé pour chaque cadre d'emplois en fonction du nombre de groupes fixé pour le corps d'emplois de référence conformément à la réglementation en vigueur.

La part fixe (IFSE) tiendra alors compte des critères ci-après :

- Le groupe de fonctions
- Le niveau de responsabilité
- Le niveau d'expertise de l'agent
- Le niveau de technicité de l'agent
- Les sujétions spéciales
- L'expérience de l'agent
- La qualification requise

Le complément indemnitaire (part variable) tiendra compte des éléments suivants appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle :

- La réalisation des objectifs
- Le respect des délais d'exécution
- Les compétences professionnelles et techniques
- Les qualités relationnelles
- La capacité d'encadrement
- La disponibilité et l'adaptabilité

ARTICLE 4 : L'ensemble des primes et indemnités visées par la présente délibération sont payables mensuellement sauf exceptions prévues par les textes.

Le montant des primes et indemnités est proratisé dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel, temps non complet, demi-traitement.

Les conséquences sur le traitement du constat de l'absence de service fait seront automatiquement transposées au régime indemnitaire.

A noter qu'en cas de changement de fonctions ou de période d'intérim notamment (remplacement sur des fonctions à responsabilité pour une durée au-delà d'un mois), l'indemnité pourra être révisée à tout moment. Son montant pourra varier en fonction de sujétions horaires particulièrement fortes ou pour maintenir le niveau de rémunération des agents du fait de la suppression d'une prime, indemnité voire d'une bonification indiciaire.

Par exception, les agents qui, sur le fondement des délibérations précédentes susvisées, se voyaient attribuer un régime indemnitaire d'un montant supérieur à celui prévu par la présente sur le grade, conservent le bénéfice des montants antérieurs sur le grade.

La mise en application de la présente délibération peut poser difficultés dans des hypothèses marginales de certains avancements de grade au choix, résultant de la réussite à un examen professionnel voire de dispositifs législatifs ou réglementaires qui viendraient reclasser les agents dans des grades supérieurs et entraîner une baisse de rémunération nette. Dans ces cas, il est proposé de mettre en place un mécanisme de maintien du traitement net dans le cas ou, du fait d'un changement (choix, examen professionnel, dispositifs législatifs ou réglementaires) de grade, un agent verrait sa rémunération diminuer au vu des dispositifs indemnitaires prévus dans la délibération ci-dessus visée.

Ce mécanisme consistera à faire varier le montant de l'IFSE, pour maintenir au minimum le traitement net perçu le mois précédent la décision d'avancement ou faisant suite au changement de temps de travail obligatoire pour respecter le temps complet en vigueur dans une collectivité.

Ce dispositif ne sera applicable :

- ✓ que dans les limites des maxima autorisés par la réglementation,
- ✓ qu'aux agents présents dans la collectivité à la date d'entrée en vigueur de la présente délibération, soit le 1^{er} janvier 2017.

Par la suite, à chaque évolution de carrière (avancement d'échelon, de grade, ou cadre d'emplois), une réduction du régime indemnitaire s'appliquera pour réduire le montant « dérogatoire » et le faire tendre vers la somme versée aux autres agents du groupe et sous-groupe auquel appartient l'agent.

ARTICLE 5 : L'IFSE est cumulable avec :

- Indemnités horaires pour travaux supplémentaires,
- Indemnité horaire pour travail normal de nuit,
- Prime d'encadrement éducatif de nuit,
- Prime de fonctions informatiques,
- Indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale,
- Indemnité pour travail dominical régulier,
- Indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés,
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement...),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA...),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes...),
- les indemnités allouées aux régisseurs d'avances et des recettes,
- La prime de responsabilité versée au DGS.

Le Cumul est impossible avec :

- L'IFTS (indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires),
- La prime de rendement,
- L'indemnité de fonctions et de résultat,
- L'IAT (indemnité d'administration et de technicité),
- L'IEMP (indemnité d'exercice de mission des préfectures).

ARTICLE 6 : Le régime indemnitaire qui reçoit un caractère forfaitaire, est maintenu en cas de congé annuel, de maladie ordinaire, de congé de longue ou grave maladie, de longue durée, en cas d'accident de service, du travail, maladie professionnelle ou de congé de maternité, d'adoption, de paternité.

Il suivra le sort du traitement indiciaire en cas de congé de maladie, longue ou grave maladie ou longue durée rémunéré à demi-traitement.

Dans le cas d'un temps partiel thérapeutique, l'agent conserve l'intégralité de son traitement indiciaire mais perçoit un montant de régime indemnitaire correspondant au taux de temps partiel thérapeutique.

ARTICLE 7 : L'IFSE est applicable à compter du 1^{er} janvier 2017 pour les cadres d'emplois référencés en annexe de la présente délibération.

ARTICLE 8 : D'autoriser le maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre de l'IFSE dans le respect des principes définis en annexe 1.

ARTICLE 9 : Les dépenses résultant de la présente délibération seront imputées sur les crédits ouverts au chapitre 12.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal accepte cette proposition.

Délibération n° 2016 – 097 – Budget Gîtes les Gravelots : Virement de crédits

Afin de régulariser le dépassement de crédit du au montant des frais de personnel remboursés au budget communal pour l'année 2016, le conseil municipal décide de voter les crédits supplémentaires comme suit :

Dépenses

Article 6215	Remboursement de personnel	+ 10 000 €
--------------	----------------------------	------------

Recettes

Article 7083	Locations diverses	+ 10 000 €
--------------	--------------------	------------

Délibération n° 2016 - 098 : Budget commune : Virement de crédits

Afin de régulariser le dépassement de crédit du aux bourses et prix versés en novembre dans le cadre du concours des maisons fleuries (2 années versées en 2016), le conseil municipal décide de voter le virement de crédit suivant :

Dépenses

Article 615221	Entretien bâtiments	- 400 €
Article 6714	Bourse et prix	+ 400 €

Délibération n° 2016 – 099 : Validation de la charte de la commune nouvelle

La charte n'étant pas finalisée, le sujet sera revu lors d'une prochaine réunion.