

COMPTE RENDU DU CONSEIL MUNICIPAL

DU LUNDI 17 DECEMBRE 2018

Le lundi 17 décembre 2018 le Conseil Municipal, légalement convoqué s'est réuni à la Mairie à 20 H 30 sous la présidence de **Madame BOURGEOIS, Maire.**

Membres présents : Mmes **DUBOIS, GIRBAL, SALIOU**, Ms **BERTRAND, GUERIN, LOHY, PAYAN, SAUNIER.**

Absents excusés :

M. BRESSY F. a donné son pouvoir à M. PAYAN S.

Mme LEMARCHAND M. a donné pouvoir à M. LOHY F.

M. JACOB B. a donné pouvoir à Mme BOURGEOIS L.

Absent excusé : M. PAYSANT

Le Conseil Municipal a élu Monsieur BERTRAND secrétaire de séance et a délibéré sur les questions suivantes :

OBJET : MISE EN PLACE DU RIFSEEP

(Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) Délibération n°2018/41

Le maire de Saint Pierre la Garenne 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, 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 son article 88,

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 la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

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 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique d'Etat ;

VU le décret n°2015-661 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 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'Etat ;

VU le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

VU l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 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'Etat ;

VU l'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 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'Etat ;

VU l'arrêté du 30 décembre 2015 pris pour l'application aux agents du corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 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'Etat ;

VU l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 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'Etat ;

VU la circulaire NOR RDFS1427139C du ministère de la décentralisation et de la fonction publique et du secrétaire d'Etat chargé du budget du 5 décembre 2014 ;

VU l'avis du Comité Technique en date du 08/11/2018 ;

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale.

Par arrêtés ministériels du 29 juin, 17 décembre, 18 décembre et 30 décembre 2015, ce nouveau régime indemnitaire s'applique aux agents relevant du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux, des attachés territoriaux, des rédacteurs territoriaux, des techniciens territoriaux et des adjoints administratifs territoriaux. La prime peut être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents non titulaires.

La commune de Saint Pierre la Garenne a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents concernés et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes
- susciter l'engagement des collaborateurs

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

Il se compose en deux parties de l'indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA)

Au regard de ces informations, il est proposé au conseil municipal de fixer les modalités de l'IFSE et du CIA pour les cadres d'emplois.

1. Les modalités du RIFSEEP par catégorie :

Catégorie B :

Filière administrative :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Rédacteurs Territoriaux		Montants annuels minimums de l'IFSE (planchers)	Montants annuels maximums de l'IFSE (plafonds)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe B1	Directeur / Directrice d'une structure, responsable d'un ou de plusieurs services, ...	0 €	17 480 €	2 380€
Groupe B2	Adjoint(e) au responsable de structure, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, gérer ou animer un ou plusieurs services, chargé(e) de mission	0 €	16 015 €	2 185€
Groupe B3	Poste d'instruction avec expertise, assistant de direction, ...	0 €	14 650 €	1 995€

Catégorie C :

Filière technique :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Agents de Maîtrise Territoriaux		Montants annuels minimums de l'IFSE (planchers)	Montants annuels maximums de l'IFSE (plafonds)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe C1	Encadrement de fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois des agents de la filière	0 €	11 340 €	1 260€
Groupe C2	Technicité particulière, sujétion particulière, encadrement intermédiaire, chef d'équipe ...	0 €	10 800€	1 200€
Groupe C3	Agent d'exécution, agent de voierie, agent polyvalent, accompagnateur, agent de déchetterie ...	0 €	10 285 €	1 200€

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjoins Techniques Territoriaux		Montants annuels minimums de l'IFSE (planchers)	Montants annuels maximums de l'IFSE (plafonds)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe C1	Encadrement de fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois des agents de la filière technique, conduite de véhicules, encadrement de proximité et d'usagers, sujétions, qualifications, ...	0 €	11 340 €	1 260€
Groupe C2	Technicité particulière, sujétion particulière, encadrement intermédiaire, chef d'équipe, gardien, mécanicien, instructeur, chauffeur...	0 €	10 800 €	1 200€
Groupe C3	Agent d'exécution, accompagnateur, agent de voirie, agent d'assainissement, agent de déchetterie, agent polyvalent...	0 €	10 285 €	1 200€

Les montants indiqués ci-dessus sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

L'IFSE est versé mensuellement à l'agent selon un coefficient fixé entre 0 et 100% du montant du plafond du groupe de fonctions dont il dépend.

2. L'indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise (IFSE) :

Il s'agit de l'indemnité principale constituant le RIFSEEP.

L'IFSE est versée mensuellement.

Sa constitution s'évalue à la lumière de trois critères :

- Encadrement, coordination, pilotage et conception : Il s'agit de valoriser des responsabilités en matière d'encadrement et de coordination d'une équipe, ainsi que l'élaboration et le suivi de dossiers stratégiques ou la conduite de projet.
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : Il est retenu pour ce critère l'acquisition de compétences, les formations suivies, toutes démarches d'approfondissement professionnel sur un poste. A noter qu'il convient de distinguer l'expérience professionnelle de l'ancienneté. L'expérience évoquée traduit l'acquisition de nouvelles compétences, les formations suivies ainsi que toutes démarches d'approfondissement professionnel d'un poste au cours de la carrière. L'ancienneté est matérialisée par les avancements d'échelon.
- Sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de postes au regard de son environnement extérieur ou de proximité.

Ces trois critères conduisent à l'élaboration de groupes de fonctions. Le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants, qui sont déterminés pour chaque cadre d'emplois.

L'état prévoit des plafonds qui ne peuvent être dépassés par les collectivités territoriales ou EPCI.

Il est à noter qu'il n'y a pas de montants planchers pour la Fonction Publique Territoriale au regard du principe de libre administration qui implique que les collectivités peuvent appliquer un montant de 0.

A/ Le réexamen du montant de l'IFSE

Le coefficient de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen, à la hausse comme à la baisse :

- à minima tous les 4 ans ou à l'issue de la première période de détachement dans le cas des emplois fonctionnels
- en cas de changement de poste relevant d'un même groupe de fonctions
- en cas de changement de fonctions
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois
- *en cas de défaut avéré de qualité d'encadrement et/ou de coordination d'équipe*
- *en cas d'absence de conception et/ou de suivi de projets stratégiques alors que le poste le requiert*
- *en cas de manquements en termes de conduite de projets*
- *en cas de technicité défaillante (non actualisée) et/ou d'absence de mise en œuvre*
- *en cas d'inadéquation constatée entre les fonctions et le niveau d'expertise attendu par l'autorité territoriale*
- *en cas d'absence de démarche d'accroissement de compétences ou d'approfondissement professionnel*

B/ Les modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE

En cas de congé de maladie ordinaire y compris accident de service, pendant les congés annuels, les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, les congés de longue maladie, longue durée et grave maladie, cette indemnité sera maintenue intégralement.

c/Périodicité de versement de l'IFSE

Le versement de l'IFSE se fera mensuellement pour tous les agents de catégories B et C.

3. Le complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA)

L'institution du CIA étant obligatoire, son versement reste cependant facultatif.

Il peut être versé annuellement en une ou deux fois.

Il est non reconductible de manière automatique d'une année sur l'autre.

a/Critères de versement du CIA

Le versement du CIA est apprécié au regard de l'investissement personnel de l'agent dans l'exercice de ses fonctions, sa disponibilité, son assiduité, son sens du service public, son respect de la déontologie, des droits et obligations des fonctionnaires tels qu'ils ressortent de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

Ainsi, la capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes et/ou externes, son implication dans les projets ou sa participation active à la réalisation des missions rattachés à son environnement professionnel, sont des critères pouvant être pris en compte pour le versement du CIA.

Il sera proposé au conseil municipal que le CIA s'appuie sur les fondements précités.

Les montants des plafonds du CIA sont fixés par groupe de fonctions. Celui-ci est versé à l'agent selon un coefficient fixé entre 0 et 100% du montant du plafond du groupe de fonctions dont il dépend.

b/Périodicité de versement et détermination du coefficient du CIA

Il sera proposé au conseil municipal que ledit coefficient soit déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle et que cette part, liée à la manière de servir, sera versée une fois par an, au mois de novembre.

Le coefficient attribué sera réévalué après chaque résultat des entretiens d'évaluation.

A noter que le caractère facultatif et non reconductible de manière automatique du CIA induit qu'il ne doit pas représenter une part disproportionnée du RIFSEEP. Dans cette optique, la circulaire de la DGAFP du 5 décembre 2014 préconise que le CIA ne doit pas excéder :

- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie B.
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie C.

La commune de Saint Pierre la Garenne reste néanmoins compétente pour fixer la part représentative du CIA au sein du RIFSEEP de chaque agent.

Il sera proposé au Conseil municipal de se conformer aux préconisations énoncées ci-dessus en termes de pourcentages.

Il est également à noter que le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 précise que lors de la transition vers le RIFSEEP, chaque agent bénéficie du maintien de son niveau mensuel de régime indemnitaire.

Enfin, le régime indemnitaire susmentionné constitue un complément de rémunération.

L'attention est portée sur le fait que la présente délibération sera complétée au fur et à mesure de la publication des arrêtés ministériels et de leur transposition aux autres cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale.

4. Les bénéficiaires du RIFSEEP

Les agents titulaires ou stagiaires à temps complet, à temps non complet ou à temps partiels bénéficient du RIFSEEP.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonction :

Service	Nombre de poste	Fonctions	Catégorie	Groupe de Fonction
Administratif	1	Secrétaire de Mairie	B	B1
Scolaire	4	Agent de service cantine/garderie/ménage	C	C2
	2	Agent assistante maternelle		
Technique	1	Responsable technique	C	C1
	4	Agents d'entretien espaces verts et bâtiments communaux	C	C2

Il sera proposé au conseil municipal :

- D'instaurer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel applicable aux cadres d'emplois titulaires, stagiaires décrits ci-dessus, versé mensuellement pour l'IFSE et en novembre pour le CIA, en fonction des modalités indiqués ci-dessus, **à compter du 01/01/2019.**
- De rappeler que le maire de Saint Pierre la Garenne fixera, par arrêtés individuels, le coefficient afférent à chaque composante du RIFSEEP et les montants correspondants.
- D'inscrire au budget, chacun pour ce qui le concerne, les crédits relatifs audit régime indemnitaire.
- D'autoriser le maire de Saint Pierre la Garenne à procéder à toutes formalités afférentes.

OBJET : CESSION DE TERRAIN « LES COTES » POUR LE TRANSFORMATEUR ELECTRIQUE. Délibération n°2018/42

L'agence Caldéa, géomètres-experts, a constaté qu'au 135 rue du Fond du Val le transformateur électrique est implanté sur la parcelle AD N°47 appartenant aux consorts

Marsat et non sur le domaine public. Le transformateur occupe sur cette parcelle, une superficie de 15,68 m² (3,98m² x 3,94 m²) et que cette parcelle n'a jamais été cédée à la commune.

Les propriétaires souhaitent régulariser cette situation.

Vu que le transformateur a été pris en charge à l'époque par la commune alors qu'aucun projet n'était défini,

Madame le Maire propose l'achat de cette parcelle pour 1 euro et demande que les frais de notaire soient à la charge des conjoints Marsat.

Après avoir délibéré le conseil municipal, à l'unanimité, émet un avis favorable à cette acquisition.

Le conseil municipal, à l'unanimité,

-AUTORISE madame le maire à effectuer les démarches nécessaires,

-DEMANDE que les frais d'acquisition soient à la charge des conjoints Marsat,

OBJET : PRIME POUR UN AGENT COMMUNAL MEDAILLÉ DU TRAVAIL Délibération n°2018/43

Madame le Maire informe les membres du conseil municipal qu'un agent communal au grade d'adjoint technique territorial principal de 2^{ème} classe, a obtenu la médaille d'honneur régionale, départementale et communale du travail, échelon Vermeil, pour ses 30 années de service au sein de la commune de Saint Pierre la Garenne. Madame le Maire souhaite le récompenser pour son travail par une prime.

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

-DONNER une prime de 500 € à l'agent communal médaillé de travail Vermeil.

-D'OUVRIER les crédits au budget 2019.

OBJET : PROPOSITION D'AVANCEMENT AU GRADE DE REDACTEUR PRINCIPAL DE 2^{ème} CLASSE Délibération n°2018/44

- Vu le Code général des Collectivités territoriales,

- Vu la loi n° 84-53 du 26.01.1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale,

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

-Vu l'article 49 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée,

- Vu le tableau des effectifs,

-Vu l'avis du Comité Technique,

CONSIDERANT qu'il convient de fixer à nouveau les ratios d'avancement de grade.

CONSIDERANT qu'il convient de créer le poste de Rédacteur principal de 2^{ème} classe.

Le Maire rappelle à l'assemblée les dispositions introduites par l'article 49 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée par la loi du 19 février 2007 à savoir que pour tout avancement de grade, le nombre maximal de fonctionnaires pouvant être promu est déterminé par un taux appliqué à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement.

Ce taux, appelé « ratio promus – promouvables », est fixé par l'assemblée délibérante après avis du comité technique. Il peut varier entre 0 et 100 %.

Madame le Maire propose donc de fixer, au regard des circonstances locales, grade par grade, le ratio promus / promouvables, le nombre de promouvables représentant l'effectif des fonctionnaires du grade considéré remplissant les conditions d'avancement de grade.

Dans ces conditions, Pour l'année 2019, le taux de promotion de chaque grade figurant au tableau d'avancement de grade de la collectivité pourrait être fixé de la façon suivante :

GRADE D'ORIGINE	GRADE D'AVANCEMENT	RATIO (%)	OBSERVATIONS
Rédacteur	Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	100 %	

Sur le rapport de Madame le Maire et après en avoir délibéré, le Conseil municipal décide :

- **DE RETENIR** le tableau du taux de promotion tel que défini ci-dessus
- **DE CREER** le poste de Rédacteur Principal de 2^{ème} classe, à temps complet, avec effet au 01/01/2019
- **DE SUPPRIMER** le poste de Rédacteur
- **D'INSCRIRE** les crédits correspondants au budget 2019

OBJET : DEMANDE DE SECOURS

Délibération n°2018/45

QUESTIONS DIVERSES :

- La mairie sera fermée le : **Lundi 24 décembre 2018 et le Mercredi 26 Décembre 2018** et également **le Lundi 31 décembre 2018 et le mercredi 2 janvier 2019.**
- Un PPRI (Plan de prévention des risques d'inondations) de la Seine est lancé depuis le 20/11/2018 par la DDTM et la Préfecture de l'Eure. Les services de la préfecture et de la DDTM ont 3 ans pour le mettre en place. Le PPRI a pour objectif d'éviter une aggravation des personnes et des biens aux risques naturelles et réduire les conséquences négatives sur les vies humaines en instaurant :
 - un plan de bataille anti inondations
 - des règles de constructibilité

- Calendrier des manifestations 2019 de Saint Pierre
 - Le 5 janvier 2019 à 11 heures à la Salle des Fêtes : Vœux du Maire
 - Le 6 janvier 2019 : Galette des Rois des Aînés
 - Le 10 mars 2019 : Repas des Aînés
 - Le Samedi 30 mars 2019 : Vernissage à la salle des Fêtes
 - Le Dimanche 31 mars 2019 : Marché fermier et artisanal à la bulle de tennis
 - Le Samedi 13 avril 2019 : soirée année 80 organisée par le Comité des Fêtes
- Les cours d'informatique débuteront en janvier 2019, tous les mercredi soir, à l'école des Sources. Ils seront animés par Guillaume Blassel, informaticien. Ils seront de 10 € par séance et par personne. Actuellement six personnes sont intéressées.
- Les travaux d'enfouissement rue du Fond du Val de la dernière tranche se terminent. M. GUERIN informe que le trottoir entre sa ferme et la maison du garde-chasse n'est pas fini. Il doit être en enrobé et non en grave.
- Le 10 décembre, Alain Bertrand a assisté à une réunion à la gendarmerie de Louviers sur la citoyenneté. Il s'avère qu'il y a une recrudescence des vols et une augmentation des attaques à la personne. La fin d'année est propice au démarchage abusif, soyez prudents, méfiez-vous des faux agents municipaux, du porte à porte et des enquêtes téléphoniques.
- A l'église, l'angélus et les cloches ne fonctionnent plus.

Bonnes fêtes de fin d'année à tous, le prochain conseil municipal sera en février 2019.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 22h.

Affiché le

**Le Maire,
L. Bourgeois**