

Présents – M. Jean-Pierre LEMYRE, Mme Isabelle HERVY, MM Michel DUPUY, Xavier SOREL, Danielle DAUBE-BESNARD, M. Guy GEFFROY, Mme Yolande LEBRET, MM Charles MICHEL, André LEFEVRE, Albert JEANNE, formant la majorité des membres en exercice

Absents excusés :

M. Paul HACQUARD qui a donné pouvoir à M. Charles MICHEL
 Mme Claude MORIN qui a donné pouvoir à Mme Danielle DAUNE-BESNARD
 M. David TRAISNEL qui a donné pouvoir à M. Xavier SOREL
 Mme Josiane JOUSSELIN qui a donné pouvoir à M. J. Pierre LEMYRE
 Mme M. Thérèse TOURNAILLE qui a donné pouvoir à Mme Isabelle HERVY
 M. Michel SOL qui a donné pouvoir à M. André LEFEVRE
 Mme Charlette TERRISSE
 Mme Christelle MORRY

Absente : Mme Dominique MERIADEC

Secrétaire de séance – Mme Isabelle HERVY

Les comptes rendus du 14 et 19 décembre 2016 sont approuvés à l'unanimité.

1° - COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU COTENTIN

- Charte fondatrice – avis du conseil

M. le Maire présente le projet de Charte Fondatrice de la Communauté d'Agglomération du Cotentin. La présente charte est l'expression du pacte communautaire qui lie les communes membres de l'agglomération du Cotentin. C'est un document engageant qui portent l'ambition de constituer un socle de principes partagés et de définir des modalités de fonctionnement admises par tous, et respectant les identités communales.

Pour garantir son caractère consensuel, le projet de charte a été soumis à l'approbation de la réunion des maires fin de l'année 2016.

Le projet sera ratifié par le conseil communautaire de la Communauté d'Agglomération du Cotentin après avis motivé des conseillers municipaux

M. le Maire rappelle le déroulement des élections de la Communauté d'agglomération du Cotentin et une discussion s'instaure entre les différents conseillers. Il en ressort que les membres du conseil municipal approuve la charte fondation de la CAC et optent pour la variante liée à la composition du bureau comme suit :

EPCI/Commune nouvelle	Population	Nombre de représentants au bureau
CC de la Saire	3 280	2
CC de la Vallée de l'Ouve	5 897	2
CC de la Région de Montebourg	6 901	2
CC de la Douve et Divette	7 868	2
CC de la Côte des Isles	8 303	2
CC du Canton de St Pierre Eglise	8 548	2
CC du Val de Saire	9 039	2
La Hague	11 886	3
CC des Pieux	13 672	3
CC du Cœur du Cotentin	25 525	4
Cherbourg en Cotentin	80 978	10
TOTAL	181 897	34

2° - PERSONNEL COMMUNAL

CREATION DE LA RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, 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 le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application de l'article 88 de la loi n° 84-53 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 les arrêtés fixant les montants de référence pour les corps équivalents de l'État,

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

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'État est transposable à la fonction publique territoriale. Il se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA), facultatif.

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

I. Bénéficiaires

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, une telle indemnité a été instaurée pour les corps ou services de l'État servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire pour les cadres d'emplois de :

- Attachés, rédacteurs, adjoints administratifs,
- Éducateurs des activités physiques et sportives,
- animateurs territoriaux, adjoints d'animation,
- Adjoints techniques

Les agents non titulaires perçoivent ces primes et indemnités selon les mêmes modalités à l'exception des agents recrutés sous contrat de remplaçant horaire.

I. Montants de référence

Pour l'État, chaque part de l'indemnité est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis et les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

Il appartient à la commune de définir différents groupes de fonctions types par catégories et cadres d'emplois ainsi que le plafond prévu pour chaque groupe de fonctions dans la limite du plafond annuel fixé par arrêté.

Les groupes de fonctions proposés sont les suivants :

FILIERE ADMINISTRATIVE		
	Adjoints administratif – Cat C	Rédacteur – Catégorie B
Groupe 1	Secrétaire de mairie	Secrétaire de mairie
Groupe 2	Secrétaire polyvalente	
Groupe 3		

FILIERE SOCIALE	
	ATSEM– Cat C
Groupe 1	ATSEM
Groupe 2	

FILIERE TECHNIQUE	
	Adjoint technique et agent de maitrise – Cat. C
Groupe 1	Responsable de service
Groupe 2	Agent polyvalent (voirie et espaces verts)

Chaque poste est réparti au sein des groupes de fonctions selon les critères suivants, explicités par la circulaire :

Critère ① : Fonctions d’encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception (Responsabilité plus ou moins lourdes en matière d’encadrement ou de coordination d’une équipe, d’élaboration et de suivi de dossiers stratégiques et de conduite de projets).

Critère ② : Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l’exercice des fonctions (Valorisation des compétences plus ou moins complexes de l’agent dans le domaine fonctionnel de référence de l’agent. Les formations suivies, les démarches d’approfondissement professionnel sur un poste et les connaissances acquises par la pratique pourront être ainsi reconnues. Exemple : maîtrise d’un logiciel, connaissances particulières (basique, intermédiaire ou expert), qualifications, habilitations réglementaires,...)

Critère ③ : Sujétions particulières ou degré d’exposition du poste au regard de son environnement professionnel (Contraintes particulières liées au poste. Exemple : exposition physique, horaires particuliers (atypiques, de nuit, par roulement, réunions en soirée), responsabilité prononcée, lieu d’affectation ou aire géographique d’exercice des fonctions, risques financiers et/ou contentieux, gestion d’un public difficile).

Il est proposé que les montants de référence pour les cadre d’emplois visés plus haut soient fixés à :

Filière	Cadre d’emplois	Groupe de fonction	Montant annuel de base	
			IFSE	CIA
Administrative	Attachés territoriaux	Groupe 1	36 210 €	6 390 €
		Groupe 2	32 130 €	5 670 €
		Groupe 3	25 500 €	4 500 €
		Groupe 4	20 400 €	3 600 €
	Rédacteurs territoriaux	Groupe 1	17 480 €	2 380 €
		Groupe 2	16 015 €	2 185 €
		Groupe 3	14 650 €	1 995 €
	Adjoints administratifs territoriaux	Groupe 1	11 340 €	1 260 €
		Groupe 2	10 800 €	1 200 €
	Social	ATSEM	Groupe 1	11 340 €
Groupe 2			10 800 €	1 200 €

Technique	Adjoint technique principal de 1^{ère} et 2^e classe	Groupe 1	11 340 €	1 260 €
	Adjoint technique de 1^{ère} et 2^e classe	Groupe 2	10 800 €	1 200 €

Les montants de base 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.

Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'État.

II. Modulations individuelles

A. Part fonctionnelle

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

En application de l'art. 88 alinéa 3 de la Loi 84-53 du 26 janvier 1984, l'autorité territoriale peut maintenir, à titre individuel, le montant versé antérieurement au RIFSEEP.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- 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 quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

La part fonctionnelle de l'indemnité sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

A. Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un coefficient appliqué au montant de base du complément indemnitaire et pouvant varier de 0 à 100 %.

Ce coefficient sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les critères fixés dans les fiches d'entretien professionnel.

La part liée à la manière de servir sera versée annuellement (et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre).

Le coefficient attribué sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

I. Modalités de retenue pour absence ou de suppression

L'autorité territoriale pourra, au vu de la gravité des faits commis par un agent et des dysfonctionnements engendrés sur la bonne marche du service, réduire, suspendre ou supprimer la part indemnitaire liée aux fonctions exercées.

Concernant les absences, il est prévu de conserver les dispositions actuelles, à savoir :

Type de congé	Conditions de versement de l'indemnité
Congé annuel	Maintien de la totalité de l'indemnité
Congé maladie ordinaire	Les primes suivent le sort du traitement (à savoir le maintien de l'intégralité de l'indemnité pendant 3 mois, (puis la ½ de l'indemnité pendant les 9 mois suivants)
Congé longue maladie ou grave maladie	Les primes suivent le sort du traitement (à savoir conservation de l'intégralité de l'indemnité pendant 12 mois (et réduction de ½ pendant les 24 mois suivants)

Congé longue durée	Les primes suivent le sort du traitement (à savoir la conservation de l'intégralité de l'indemnité pendant 36 mois (et réduction de ½ pendant les 24 mois suivants)
Congé pour accident de service ou accident du travail et pour maladie professionnelle	Maintien de la totalité de l'indemnité
Congé paternité, maternité ou d'adoption	Maintien de la totalité de l'indemnité

Dans la mesure où l'attribution de l'IFSE est faite à enveloppe constante, les crédits budgétaires seront prévus au budget 2017.

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, LE CONSEIL MUNICIPAL, À L'UNANIMITÉ, DÉCIDE :

- D'INSTAURER LE RIFSEEP COMPOSÉ DE L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS, D'EXPERTISE (IFSE) ET DU COMPLÉMENT INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET DE LA MANIÈRE DE SERVIR (CIA) SELON LES MODALITÉS DÉFINIES CI-DESSUS A COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2017.

- D'AUTORISER LE MAIRE À FIXER PAR ARRÊTÉ INDIVIDUEL LE MONTANT PERÇU PAR CHAQUE AGENT AU TITRE DES DEUX PARTS DE L'INDEMNITÉ DANS LE RESPECT DES PRINCIPES DÉFINIS CI-DESSUS.

ENTRETIENS PROFESSIONNELS

M le maire expose que l'entretien professionnel est rendu obligatoire pour l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux, en lieu et place de la notation qui est abandonnée et caduque dans toute la fonction publique. Ce dispositif concernera tous les fonctionnaires de la collectivité et s'appliquera obligatoirement pour l'évaluation des activités postérieures au 1^{er} janvier 2015. Pour notre commune, ce sera mis en place à compter de 2017. Les modalités d'organisation de l'entretien professionnel sont fixées par le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014. Le fonctionnaire est convoqué 8 jours au moins avant la date de l'entretien par le supérieur hiérarchique. Cette convocation est accompagnée de la fiche de poste de l'intéressé et d'un exemplaire de la fiche d'entretien professionnel servant de base au compte-rendu.

L'entretien professionnel est conduit par le supérieur hiérarchique direct. Il porte principalement sur :

- les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;
- les objectifs assignés au fonctionnaire pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des évolutions prévisibles en matière d'organisation et de fonctionnement du service ;
- la manière de servir du fonctionnaire ;
- les acquis de son expérience professionnelle ;
- le cas échéant, ses capacités d'encadrement ;
- les besoins de formation du fonctionnaire eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ainsi que l'accomplissement de ses formations obligatoires ;
- les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

L'agent est invité à formuler, au cours de cet entretien, ses observations et propositions sur l'évolution du poste et le fonctionnement du service.

Les critères à partir desquels la valeur professionnelle du fonctionnaire est appréciée sont fixés par la collectivité après avis du comité technique. Ils sont fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et de niveau de responsabilité assumé. Ils portent notamment sur :

- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
- les compétences professionnelles et techniques ;
- les qualités relationnelles ;

-la capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

L'entretien donne lieu à un compte rendu établi et signé par le supérieur hiérarchique direct. Ce compte rendu comporte une appréciation générale littéraire, sans notation, exprimant la valeur professionnelle du fonctionnaire.

Dans un délai de 15 jours le compte-rendu est notifié au fonctionnaire qui, le cas échéant, le complète de ses observations sur la conduite de l'entretien ou les différents sujets sur lesquels il a porté, le signe pour attester qu'il en a pris connaissance et le renvoie à son supérieur hiérarchique direct. Le compte rendu est ensuite visé par l'autorité territoriale, versé au dossier du fonctionnaire et communiqué à l'agent. Une copie du compte-rendu est transmise à la commission administrative paritaire et au centre de gestion.

Le cas échéant, le fonctionnaire peut initier une demande de révision du compte rendu auprès de l'autorité territoriale dans un délai de 15 jours francs suivant la notification du compte rendu au fonctionnaire ; l'autorité territoriale dispose d'un délai de 15 jours à compter de la demande du fonctionnaire pour lui notifier sa réponse.

A l'issue de ce recours auprès de l'autorité, et dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse à la demande de révision, le fonctionnaire peut solliciter l'avis de la commission administrative paritaire sur la révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

A réception de l'avis de la commission administrative paritaire, l'autorité territoriale communique au fonctionnaire, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

Les comptes rendus d'entretiens professionnels font partie des éléments déterminants pour l'appréciation de la valeur professionnelle du fonctionnaire prise en compte pour l'avancement d'échelon, pour l'établissement des tableaux d'avancement de grade et pour la promotion interne.

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 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 76,

Vu la loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles, notamment son article 69,
Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
Vu l'avis du comité technique en date du 6 décembre 2016 saisi pour avis sur les critères d'évaluation,
Sur le rapport du maire,

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

- d'instaurer l'entretien professionnel, à compter de 2017, pour l'évaluation de la valeur professionnelle des fonctionnaires, en lieu et place de la notation, et de fixer comme suit les critères à partir desquels la valeur professionnelle est appréciée :

Les résultats professionnels :

Ils sont appréciés par le biais de l'évaluation du niveau de réalisation des activités du poste, telles qu'elles figurent dans la fiche de poste de l'agent. La réalisation de chacune d'elles fera l'objet d'une évaluation sur une échelle de 3 niveaux (inférieur, conforme ou supérieur aux attentes).

Les compétences professionnelles et techniques :

Elles sont appréciées sur la base de l'évaluation du degré de maîtrise des compétences du métier, telles qu'elles figurent dans la fiche de poste de l'agent. Chacune de ces compétences fera l'objet d'une évaluation sur une échelle de 4 niveaux (connaissances, opérationnel, maîtrise, expert).

Les qualités relationnelles :

- investissement dans le travail, initiatives ;

- niveau relationnel (esprit d'équipe, respect de la hiérarchie, remontées d'alertes, sens du service public) ;
- capacité à travailler en équipe ;
- respect de l'organisation collective du travail.

L'évaluation de ces 4 critères intervient sur une échelle de 3 niveaux (inférieur, conforme ou supérieur aux attentes).

Les capacités d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur :

Chacune de ces capacités sera évaluée par oui/non.

3° - MAISON MEDICALE – annulation de pénalités ASC ROBINE

M. le Maire rappelle que l'entreprise ASC ROBINE, a été attributaire du lot 5. Menuiseries extérieures - fermetures – du marché de construction de la maison médicale pour un montant de 49 790 € HT et un avenant de 1 839 € soit 57 541,20 € TTC.

L'entreprise ASC ROBINE ayant pris du retard sur le chantier, des pénalités lui ont été appliquées lors du calcul du décompte général établi par le Maître d'œuvre. Conformément à l'engagement contractuel, elles s'élèvent à un montant de 600 € TTC.

M. le Maire propose d'annuler les pénalités de retard, les travaux ayant été réalisés dans les normes.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, par 13 voix pour et 3 contre, accepte l'annulation de la totalité des pénalités de retard due à l'entreprise ASC ROBINE.

4° - DECISIONS PRISES DANS LE CADRE DES DELEGATIONS CONSENTIES AU MAIRE

Déclarations d'Intention d'Aliéner

Le droit de préemption n'a pas été exercé par la commune sur les parcelles suivantes :

- DIA reçue le 21 décembre 2016 transmise par SCP LEFRANCOIS-BRAMOUILLE, notaires à QUETTEHOU concernant la parcelle AB n° 369 d'une superficie de 116 m², propriété bâtie de Consort GERVAIS-DOGUET André.

5° - QUESTIONS DIVERSES

CNI (carte nationale d'identité) –Entre le début du mois de février et la fin du mois de mars 2017, le recueil des demandes de cartes d'identité sera effectué dans les mairies dotée d'un dispositif de recueil des demandes de passeports, c'est-à-dire à Quettehou et dans 21 communes du département.

M. LEFEVRE demande s'il sera possible de faire toutes les cartes nationales d'identité et s'il y aura une dotation pour compenser le travail supplémentaire.

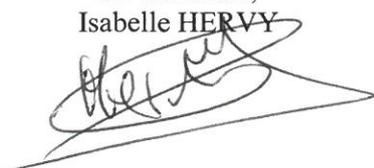
Effectivement, une dotation est prévue comme pour les passeports.

Villes en scène : spectacle « On ne badine pas avec l'amour » - jeudi 19 janvier 2017 à 20 h 30

Remerciements de l'association Alcool Assistance pour le prêt de la salle de réunion

Fin de la séance : 22 H

Le secrétaire,
Isabelle HERVY



Le Maire,
Jean-Pierre LEMYRE