

Séance du Conseil Municipal du 28 Février 2017

Nombre de membres - en exercice : 20
- présents : 14
- votants : 16

Date de convocation : 19.01.2017
Date d'affichage : 19.01.2017

L'an deux mille dix-sept, le vingt-huit février, à 18 heures et 30 minutes, le Conseil Municipal, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, à la salle des fêtes de Louvois, sous la présidence de Monsieur Philippe RICHOMME, Le Maire.

Etaient présents : P.RICHOMME, F.GALIMAND, M.J.GRANDCOING, F.LEJEUNE-BOEVER, P.CADEL, F.GIANONCELLI, D.BARBIER, S.BRUNET, D.VILLENET, H.GALIMAND, F.LOUVET, A.BORNET, G.BERNADET et A.MASSARD

**Etaient excusés : A.CORNU représentée par A.BORNET
P.BILLOUD représenté par MJ.GANDCOING**

Etaient absents : P.GAILLARD, P.JAMIN, T.BLANCHE et C.PIERSON

Mme Florence GIANONCELLI a été élue secrétaire de séance.
Le procès verbal de la séance précédente est lu et adopté.

Délibération n°2017-12 : RIFSEEP :

L'autorité territoriale propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP qui comprend 2 parts :
L'indemnité de fonctions, des sujétions et d'expertise (IFSE) liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle,
Le complément indemnitaire annuel (CIA) versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

Les bénéficiaires :

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public rémunérés sur la base d'un indice exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

Les vacataires sont exclus de ce dispositif.

Les agents contractuels et les nouveaux arrivants devront justifier, sur la période de référence (cf article 1.7), de trois mois d'équivalent temps plein pour pouvoir bénéficier du RIFSEEP.

Pour les contractuels remplaçants, le versement aura lieu systématiquement en fin d'année ou au moment du départ de la collectivité.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont à ce jour dans la collectivité :

- Adjoint administratif
- Adjoint technique

Le dispositif du RIFSEEP et, par conséquent la présente délibération, sont applicables aux cadres d'emploi dont les corps de référence sont parus en annexes des arrêtés ministériels pris en application du décret 2014-513. Cependant, elle sera automatiquement applicable aux autres cadres d'emploi dès lors que leurs corps de référence paraîtront en annexes des arrêtés ministériels pris pour l'application du décret 2014-513.

La présente délibération s'appliquera également systématiquement aux cadres d'emplois, prévus dans le dispositif RIFSEEP et venant à apparaître dans la collectivité au gré des futures créations de postes.

1. L'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

1.1 Répartition des postes

L'IFSE est une indemnité liée au poste occupé par l'agent et à son expérience professionnelle. Chaque poste doit être réparti au sein de groupes de fonctions selon des critères professionnels suivants :

- Les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- La technicité, l'expertise ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- Les sujétions particulières ou le degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

L'autorité territoriale propose de fixer les groupes de fonctions et de retenir les montants maximums annuels suivants :

CATEGORIE C	2 groupes de fonctions	C1
		C2

Chaque cadre d'emploi repris ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants (dans la limite des plafonds applicable à l'Etat).

	Groupes	Plafonds IFSE
Catégories C	C1 – Secrétaire de mairie	1 100 €
	C2 – Agent d'entretien	1 000 €

1.2 Critères d'attribution individuelle

Le montant individuel de l'IFSE s'effectuera en fonction des critères suivants :

- Le groupe de fonctions auquel appartient le poste occupé par l'agent
- L'expérience professionnelle acquise par l'agent déterminée par la comparaison du niveau de compétences atteint par l'agent au regard des compétences exigées pour le poste.

1.3 La pondération des critères d'attribution individuelle

Une pondération de ces critères est fixée à hauteur de

- 70% pour le critère relatif au niveau de fonction du poste occupé par l'agent
- 30 % pour le critère relatif à l'expérience professionnelle de l'agent

1.4 Evolution du montant

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :

- 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 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

1.5 Périodicité du versement

La part fonction de l'IFSE est versée semestriellement sur la base de moitié du montant annuel individuel attribué.

La part expérience professionnelle de l'IFSE est versée semestriellement, sur la base du pourcentage obtenu à l'issue du dernier entretien annuel d'évaluation.

1.6 Modalités de versement

Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail.

1.7 Les absences

En l'absence de textes réglementaires pour la Fonction Publique Territoriale concernant le maintien du Régime indemnitaire, l'organe délibérant décide :

- Pour les agents stagiaires, titulaires et contractuels en poste l'année N-1, l'IFSE de l'année N sera calculée au prorata de la présence sur cette année (N-1) dès le 1er jour d'absence (hors maladie professionnelle, accident du travail, congés maternité) : 50% du montant individuel de la prime étant lié proportionnellement aux 15 premiers jours de travail d'absence consécutifs ou non et les autres 50% de la prime étant liés proportionnellement aux jours d'absence supplémentaires sur les 213 jours de travail restants.
- Pour les agents contractuels remplaçants ou arrivant en cours d'année, l'IFSE de l'année N sera versée en fin d'année au prorata de la présence sur l'année de référence N dès le 1er jour d'absence (hors maladie professionnelle, accident du travail, congés maternité) : 50% du montant individuel de la prime étant lié proportionnellement aux 15 premiers jours de travail d'absence consécutifs ou non et les autres 50% de la prime étant liés proportionnellement aux jours d'absence supplémentaires sur les 213 jours de travail restants.

Exemples :

- Un agent de la catégorie C1 ayant eu 10 jours d'absence entre le 1er novembre de l'année (N-1) et le 31/10 de l'année N verra le montant plafond de l'IFSE ajusté de la façon suivante :

$$(1\ 100 / 2) \times (5 / 15) + (1100 / 2) \times (1) = 733 \text{ €}$$
- Un agent de la catégorie C2 ayant eu 30 jours d'absence entre le 1er novembre de l'année (N-1) et le 31/10 de l'année N verra le montant plafond de l'IFSE ajusté de la façon suivante :

$$(1\ 000 / 2) \times (0 / 15) + (1000 / 2) \times (198 / 213) = 465 \text{ €}$$

1.8 Réexamen du montant

Le montant de l'IFSE sera réexaminé tous les ans dans la mesure où le critère relatif à l'expérience professionnelle est lié au compte-rendu-de l'entretien.

1.9 Exclusivité

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions.

1.10 Attribution

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

2. Le complément indemnitaire annuel (CIA)

2.1 Critères de versement

Le CIA est versé en fonction :

- de la manière de servir
- de l'engagement professionnel de l'agent

Ces critères seront appréciés lors de l'entretien professionnel annuel.

2.2 La pondération des critères d'attribution individuelle

Une pondération de ces critères est fixée au maximum à hauteur de :

- 50 % pour le critère relatif à la manière de servir
- 50 % pour le critère relatif à l'engagement professionnel de l'agent

Le CIA sera ainsi déterminé en application de la grille d'évaluation suivante :

Critères	Non acquis ou non atteint	En cours d'acquisition ou de réalisation	Acquis ou atteint	Maîtrise totale ou objectifs dépassés
	0 %	40 %	80%	100%
MANIERE DE SERVIR Fiabilité et qualité du travail effectué				
ENGAGEMENT PROFESSIONNEL Implication dans le travail, adaptabilité...				

Chaque cadre d'emplois repris ci-dessus est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants (dans la limite des plafonds applicables à l'Etat) :

		Plafond CIA
CATEGORIE C	C1- secrétaire de mairie	500 €
	C2 – Agent d'entretien	450 €

Le montant maximal de ce complément indemnitaire est fixé à 33,3 % du montant global du RIFSEEP

2.3 Périodicité du versement

Le CIA est versé semestriellement.

2.4 Modalités de versement

Le montant du CIA est proratisé en fonction du temps de travail.

2.5 Les absences

En l'absence de textes réglementaires pour la Fonction Publique Territoriale concernant le maintien du Régime indemnitaire, l'organe délibérant décide :

- Pour les agents stagiaires, titulaires et contractuels en poste l'année N-1, l'IFSE de l'année N sera calculée au prorata de la présence sur cette année (N-1) dès le 1er jour d'absence (hors maladie professionnelle, accident du travail, congés maternité) : 50% du montant individuel de la prime étant lié proportionnellement aux 15 premiers jours de travail d'absence consécutifs ou non et les autres 50% de la prime étant liés proportionnellement aux jours d'absence supplémentaires sur les 213 jours de travail restants.
- Pour les agents contractuels remplaçants ou arrivant en cours d'année, l'IFSE de l'année N sera versée en fin d'année au prorata de la présence sur l'année de référence N dès le 1er jour d'absence (hors maladie professionnelle, accident du travail, congés maternité) : 50% du montant individuel de la prime étant lié proportionnellement aux 15 premiers jours de travail d'absence consécutifs ou non et les autres 50% de la prime étant liés proportionnellement aux jours d'absence supplémentaires sur les 213 jours de travail restants.

Exemples :

- Un agent de la catégorie C1 ayant eu 10 jours d'absence entre le 1er novembre de l'année (N-1) et le 31/10 de l'année N verra le montant plafond du CIA ajusté de la façon suivante :

$$(500 / 2) \times (5 / 15) + (500 / 2) \times (1) = 333 \text{ €}$$
- Un agent de la catégorie C2 ayant eu 30 jours d'absence entre le 1er novembre de l'année (N-1) et le 31/10 de l'année N verra le montant plafond du CIA ajusté de la façon suivante :

$$(450 / 2) \times (0 / 15) + (450 / 2) \times (198 / 213) = 209 \text{ €}$$

2.6 Exclusivité

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

2.7 Attribution

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

Le Conseil Municipal,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment l'article 20,

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

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

Vu 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'État,

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 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 ministériel du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administration de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel 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,

Vu l'arrêté ministériel du 22 décembre 2015 portant application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 30 décembre 2015 pris pour l'application au corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'avis du comité technique du centre de gestion de la marne en date du 9 février 2017,

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité :

- DECIDE :
 - d'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus au 01/01/2017.
 - d'instaurer le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus au 01/01/2017.
 - de prévoir les crédits correspondants au budget

- PREND ACTE QUE :
 - Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis :
 - les indemnités pour travail de nuit, dimanche ou jour férié
 - les indemnités pour travail supplémentaire ou astreintes

Délibération n°2017-13 : Règlement intérieur

Le Conseil Municipal,

VU le code général des collectivités territoriales,

VU la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 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,

VU le décret 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail,

Considérant la nécessité, pour la collectivité, de se doter d'une charte commune s'appliquant à l'ensemble du personnel communal précisant un certain nombre de règles, principes et dispositions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services municipaux,

Considérant que le projet de règlement intérieur soumis à l'examen des instances paritaires a pour ambition, sur la base des dispositions encadrant l'activité du personnel communal, de faciliter l'application des prescriptions édictées par le statut de la Fonction Publique Territoriale, notamment en matière d'organisation du temps de travail, de gestion des congés et autorisations d'absence, mais également d'application de mesures en matière d'hygiène, de sécurité et d'aménagement des conditions de travail au sein de la collectivité,

Le Conseil Municipal décide, à l'unanimité :

- adopte le règlement intérieur du personnel communal dont le texte est joint à la présente délibération,
- décide de communiquer ce règlement à tout agent employé à la commune,
- donne tout pouvoir à Monsieur le Maire pour réaliser les démarches nécessaires à la mise en œuvre de la présente délibération.

Délibération n°2017-14 : Plan de sauvegarde communal

Le plan de sauvegarde est un outil d'aide à la gestion de crise. Il décrit les moyens mis en place pour recevoir une alerte, les mesures d'organisation pouvant être mis en œuvre pour informer et alerter la population, les missions essentielles à tenir en cas de crise. Il recense les moyens matériels et humains disponibles sur la commune en vue de soutenir et d'accompagner la population.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide, à l'unanimité :

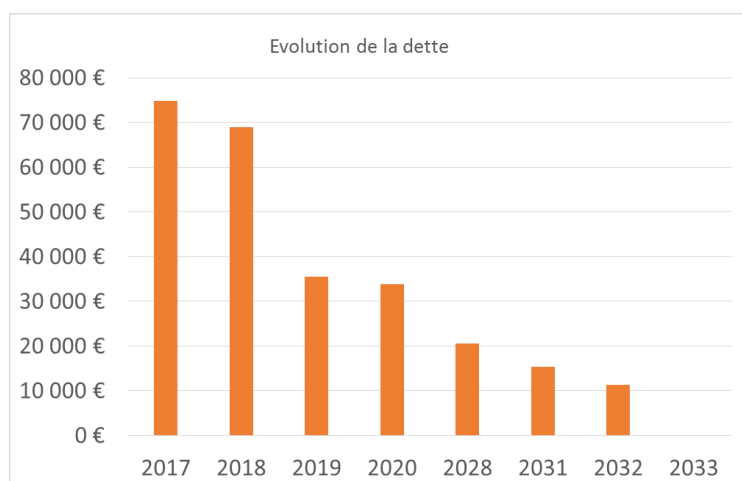
- approuve le plan de sauvegarde de la commune
- autorise Monsieur le Maire à transmettre les éléments du plan de sauvegarde aux différents services concernés
- autorise Monsieur le Maire à signer tous documents concernant ce dossier.

Orientations budgétaires 2017 :

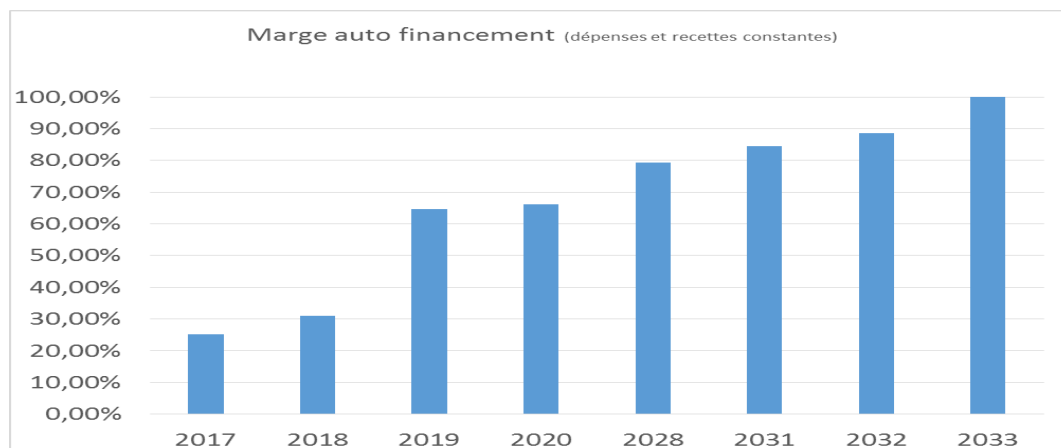
Monsieur le Maire fait le point sur les données budgétaires issues du compte administratif 2016 :

Dépenses de fonctionnement : 517 882,51 € (2015 : 520 358 €)
Recettes de fonctionnement : 617 813,82 € (2015 : 590 824 €)
Epargne brute : 99 931 € (2015 : 70 466 €)
Auto Financement : 37 104 € (2015 : 13289 €)
Résultat cumulé : 458 888 € (2015 : 494 535 €)
Report en fonctionnement : 419 041 € (2015 : 319 109 €)

Evolution de la dette :



Evolution de la capacité d'autofinancement à dépenses et recettes constantes :



- Les dépenses envisagées en Investissement pour le budget 2017 sont :
 - Opérations de sécurité sur la RD9 (avenue du Général De Gaulle) et sur la rue du Mont
 - Aménagement de la RD34, rue du Mont, rue des cavaliers, allée des dames de France et rue de l'église (Louvois),
 - Fin de l'aménagement rue des Closeraies, rue de Mutry et rue de l'école
 - Portier vidéo pour la micro-crèche
 - Débroussailleuse
 - Création d'un massif à l'entrée de Mutry le long de la RD9
 - Jeux pour les jeunes enfants
 - Informatique (matériel et logiciel)
 - Honoraires d'architecte pour les bâtiments
 - Columbarium pour Louvois

Questions diverses :

- Permanences des bureaux de vote pour les élections présidentielles
- Réparation de l'éclairage public à la Neuville
- Estimation du bâtiment de la Boulangerie par le service des domaines
- Entretien de la voirie (VC 3)
- Mise en ligne du site internet
- Modification du régime de priorité à la sortie du groupe scolaire : passage en cédez le passage suite à la demande du service de transport de la CCGVM
- Taille des arbres à l'espace détente de Louvois
- Nuit de la Chouette à Tauxières le 10 Mars prochain
- Marché de Noël