

MAIRIE DE BOIS JÉROME ST OUEN

COMPTE-RENDU DE LA SEANCE DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du **28 SEPTEMBRE 2017**

Le Conseil Municipal de cette commune, convoqué le 21 Septembre 2017, s'est réuni au nombre prescrit par la loi dans la salle des délibérations sous la présidence de **Monsieur Dominique BOGAERT, 1^{er} Adjoint, en remplacement de Monsieur le Maire Jean-François WIELGUS, empêché.**

Etaient présents : Mr IBERT André, 2^{ème} adjoint, Mesdames CHRISTIAENS Catherine, GIRARD alexandra, LIZESKI Nadège, PERRIER Layla et Messieurs GUYADER Alain, DAÛY Serge.

Absents excusés : Mr CHOPINET Jean-Noël donne pouvoir à Mr BOGAERT Dominique, Mme TABOUREL Juliette donne pouvoir à Mme GIRARD Alexandra ; Mme JORRE Béatrice donne pouvoir à Mme LIZESKI Nadège ; Mme ROZANSKI Virginie et Mr DROUET Daniel.

Absents non excusés : Mr Cyril DALIGAULT

Secrétaire de séance : Monsieur IBERT André

Le procès verbal de la dernière séance est lu et adopté. Monsieur Dominique BOGAERT, 1^{er} Adjoint, ouvre la séance et expose ce qui suit :

DELIBERATION RELATIVE AUX MODALITES DE REALISATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES ET COMPLEMENTAIRES

Le Conseil Municipal

Après en avoir délibéré,

Vu le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif au régime des indemnités horaires pour travaux supplémentaires,

DECIDE

- Peuvent être amenés à effectuer des heures supplémentaires, en raison des nécessités de service et à la demande du Maire ; tous les agents titulaires et non titulaires à temps complet et à temps partiel de la commune
- Peuvent également être amenés à effectuer des heures complémentaires en plus de leur temps de travail, en raison des nécessités de service et à la demande du Maire, tous les agents titulaires et non titulaires à temps non complet de la commune
- Le nombre d'heures supplémentaires réalisées par chaque agent à temps complet ne pourra excéder 25 heures par mois.
- Le nombre d'heures supplémentaires réalisées par chaque agent à temps partiel ne pourra excéder un nombre égal au produit de la quotité de travail à temps partiel par 25 heures.

- Le nombre d'heures complémentaires effectuées par les agents à temps non complet ne peut conduire au dépassement de 35 heures par semaine (les heures effectuées au-delà de 35 heures par semaine relèveront du régime des heures supplémentaires).

- Les heures supplémentaires et les heures complémentaires réalisées seront :

- prioritairement récupérées en fonction des nécessités de services.

Ou

- s'agissant des heures supplémentaires réalisées par les agents à temps complet, rémunérées par les indemnités horaires pour travaux supplémentaires prévues par le décret n° 2002- 60 du 14 janvier 2002, aux taux fixés par ce décret,
- s'agissant des heures supplémentaires réalisées par les agents à temps partiel rémunérées par les indemnités horaires pour travaux supplémentaires prévues par le décret n°2004-777 du 29 juillet 2004,
- s'agissant des heures complémentaires réalisées par les agents à temps non complet, rémunérées sur la base du traitement habituel de l'agent

Le conseil approuve à l'unanimité.

DELIBERATION POUR ADOPTION DU RIFSEEP APRES AVIS DU COMITE TECHNIQUE DU CDG

Le conseil technique paritaire du centre de gestion de la fonction publique de l'Eure a donné, en date du 14 septembre 2017, un avis favorable au projet de régime indemnitaire (RIFSEEP) présenté au conseil municipal en date du 6 juin 2017. Les cadres d'emploi des adjoints techniques et agent de maîtrise étant éligible au RIFSEEP depuis la parution de l'arrêté du 16/06/2017 publié au JO le 12/08/2017, le projet de délibération est modifié en supprimant toute mention relative à l'attente de parution dudit texte.

Ainsi il est proposé au conseil municipal d'adopter la délibération suivante :

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 le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,

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

Vu les arrêtés du 20 mai 2014, 19 mars 2015, 27 août 2015, 18 décembre 2015, 27 décembre 2016, pris pour l'application du décret n°2014-513 modifié 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 / R DFF1427139C 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 favorable du comité technique en date du 14 septembre 2017,

Vu le tableau des effectifs,

Vu les crédits inscrits au budget,

Le maire informe l'assemblée,

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. Il se compose :

- D'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

- D'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA), facultatif.

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents 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 ;

L'IFSE et le CIA sont exclusifs, par principe, de toute autre régime indemnitaire de même nature.

Le RIFSEEP ne pourra se cumuler avec l'IFTS, l'IAT et l'IEMP.

L'IFSE est en revanche cumulable avec l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées, les dispositifs d'intéressement collectif, les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat, les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail et la prime de responsabilité.

L'arrêté en date du 27/08/2015 précise par ailleurs que le RIFSEEP est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n°2000-815 du 25/08/2000.

I/ Mise en place de l'indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise (IFSE).

Article 1.- Le principe :

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire.

Cette indemnité repose, d'une part, sur une formulation précise de critères professionnels et d'autre part, la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Elle est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Article 2.- Les bénéficiaires :

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) est instaurée à destination des agents titulaires et contractuels à temps complet, à temps non complet et à temps partiel . 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 à temps partiel ou à temps non complet.

Les cadres d'emplois concernés sont les suivants : rédacteurs territoriaux, adjoint administratifs territoriaux, adjoints techniques territoriaux, agents de maîtrise, ATSEM et adjoints d'animation territoriaux.

Article 3.- La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

Chaque part de l'IFSE correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Le montant est calculé au prorata du temps de travail.

Catégories statutaires et Cadres d'emploi	Groupes de fonctions	Fonctions définies dans la collectivité	Critères définis dans la collectivité	Plafond annuel maximum
B: Rédacteur	G1	Responsable services comptabilité et gestion du personnel	Responsabilité de coordination, Connaissances de niveau expertise, Diversité des domaines de compétences, Autonomie	4 000 €
	G2	Gestionnaire services comptabilité et personnel	Gestionnaire de dossiers sans responsabilité particulière	2 000 €
C: Adjoint administratif, ATSEM/Adjoint technique, adjoint d'animation	G1	Responsable de champs d'actions ou de dossiers particuliers	Responsabilité d'un champs d'action, ou de dossiers particuliers, autonomie, contraintes particulières, risques d'accident efforts physiques particulières	3 000 €
	G2	Agents d'exécution	Execution de missions sans responsabilité particulière	1 500 €

Article 4.- Le réexamen du montant de l'IFSE :

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changements de niveau de fonction
- Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent,
- En cas de changement de grade suite à une promotion

Article 5.- Les modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE :

Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, le versement de l'IFSE est maintenue intégralement.

En cas d'accident de service ou de maladie professionnelle, l'IFSE est maintenue.

En cas de maladie ordinaire inférieure ou égale à 30 jours par année civile, l'IFSE est maintenue à 100 %

En cas de maladie ordinaire supérieure à 30 jours et inférieure ou égale à 60 jours par année civile, l'IFSE est versée à hauteur de 80 % du montant alloué.

En cas de maladie ordinaire supérieure à 60 jours et inférieure ou égale à 90 jours par année civile, l'IFSE est versée à hauteur de 50 % du montant alloué.

En cas de maladie ordinaire supérieure à 90 jours par année civile, le montant de l'IFSE est suspendue.

En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie, le versement de l'IFSE est suspendue avec primes acquises lorsqu'un congé de maladie ordinaire est requalifié en CLM ou CLD.

Article 6.- Périodicité de versement de l'IFSE :

L'IFSE sera versée mensuellement.

Le montant est calculé au prorata du temps de travail.

Article 7.- la date d'effet :

Les dispositions prendront effet au 1^{er} octobre 2017 vu l'avis favorable du comité technique du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Eure .

L'IFSE sera alors versées avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2017 avec déduction des primes déjà versées au titre de l'ancien régime indemnitaire.

II/Mise en place du complément indemnitaire annuel (CIA) :

Article 1.- Le principe :

Le CIA est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Il ne constitue pas une obligation pour l'employeur.

Article 2.- Les bénéficiaires :

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est instaurée à destination des agents titulaires et contractuels à temps complet, à temps non complet et à temps partiel . 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 à temps partiel ou à temps non complet.

Les cadres d'emplois concernés sont les suivants : rédacteurs territoriaux, adjoint administratifs territoriaux, adjoints techniques territoriaux, agents de maîtrise, ATSEM et adjoints d'animation territoriaux.

Article 3.- La détermination des coefficients d'attribution :

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 %.

Le montant est calculé au prorata du temps de travail.

Ce montant sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les modalités suivantes :

Montant de base CIA	A
---------------------	----------

Critères évaluation valeur professionnelle	Quotation
Efficacité dans les fonctions	0 ou 1
Adaptation aux nouvelles techniques et aux nouveaux outils	0 ou 1
Qualité d'exécution et de finition	0 ou 1
Rapidité d'exécution et respect des délais	0 ou 1
Respect des instructions hiérarchiques	0 ou 1
Motivation et participation	0 ou 1
Régularité dans le travail	0 ou 1
Sens de l'organisation	0 ou 1
Autonomie	0 ou 1
Qualités relationnelles internes	0 ou 1
Qualités relationnelles externes	0 ou 1
Ponctualité/assiduité/disponibilité	0 ou 1
Discrétion	0 ou 1
Total sur 13	Total des critères à 1
Pourcentage CIA =(Total agent /13)X100 B	(Total agent /13)X100
Temps de travail C	=tps de travail agent/tps durée du travail légale
Montant CIA annuel agent D	=(AxB)xC

Nombre de jours d'arrêt maladie	X jours
Proratisation E	Selon critères délibération
Montant CIA proratisé	= D-(DxE)

Article 4.- La détermination des bases:

Chaque part du CIA correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous.

Chaque cadre d'emplois repris ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

Catégories statutaires et Cadres d'emploi	Groupes de fonctions	Fonctions définies dans la collectivité	Critères définis dans la collectivité	Plafond annuel maximum
B : Rédacteur	G1	Responsable services comptabilité et gestion du personnel	Responsabilité de coordination, Connaissances de niveau expertise, Diversité des domaines de compétences, Autonomie	1 500 €
	G2	Gestionnaire services comptabilité et personnel	Gestionnaire de dossiers sans responsabilité particulière	750 €
C : Adjoint administratif, ATSEM Adjoint technique, adjoint d'animation	G1	Responsable de champs d'actions ou de dossiers particuliers	Responsabilité d'un champs d'action, ou de dossiers particuliers, autonomie, contraintes particulières, risques d'accident efforts physiques particulières	600 €
	G2	Agents d'exécution	Execution de missions sans responsabilité particulière	500 €

Article 4.- Le réexamen du montant du CIA :

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen tous les ans, à partir des résultats de l'entretien individuel de l'année précédente.

Article 5.- Les modalités de maintien ou de suppression du CIA :

Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, le versement du CIA est maintenue intégralement.

En cas d'accident de service ou de maladie ordinaire inférieure ou égale à 30 jours par année civile, le CIA est maintenu à 100 %

En cas d'accident de service ou de maladie ordinaire supérieure à 30 jours et inférieure ou égale à 60 jours par année civile, le CIA est versé à hauteur de 80 % du montant alloué.

En cas d'accident de service ou de maladie ordinaire supérieure à 60 jours et inférieure ou égale à 90 jours par année civile, le CIA est versé à hauteur de 50 % du montant alloué.

En cas d'accident de service ou de maladie ordinaire supérieure à 90 jours par année civile, le montant du CIA est suspendu.

En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie, le versement du CIA est suspendu.

Article 6.- Périodicité de versement du CIA :

Le CIA sera versé semestriellement, au mois de juin et novembre de chaque année.

Le montant affecté est calculé au prorata du temps de travail. Il sera déterminé en année N par les résultats de l'entretien d'évaluation de l'année N-1.

Article 7.- la date d'effet :

Les dispositions prendront effet au 1^{er} octobre 2017 vu l'avis favorable du comité technique du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Eure .

En 2017, CIA sera versé une seule fois au mois de novembre 2017.

L'attribution individuelle de l'IFSE et du CIA décidée par l'autorité territoriale feront l'objet d'un arrêté individuel.

Les crédits affectés à l'ensemble des ces mesures seront prévus et inscrits au budget chaque année.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal décide, à l'unanimité des présents, d'instituer, selon les modalités définies ci-dessus et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA).

DELIBERATION POUR AUGMENTATION DU TEMPS DE TRAVAIL DE DEUX AGENTS DANS LE CADRE DE LA REORGANISATION DE L'ACCUEIL PERISCOLAIRE

Suite à l'intégration dans la communauté d'agglomérations Seine Normandie Eure et à la reprise de la compétence garderie périscolaire, la commune est désormais gestionnaire du personnel chargé de ce service.

Il convient donc d'augmenter le temps de travail des agents affectés à cette mission en conséquence.

Les missions des agents étant par ailleurs réorganisées dans leur ensemble,

Vu l'avis favorable du comité technique paritaire de centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Eure en date du 14 septembre 2017,

Il est proposé de modifier le temps de travail des agents chargés de l'accueil périscolaire comme suit, **avec effet rétroactif au 1^{er} septembre 2017**, date de reprise de la compétence :

- Madame BRISSARD Jacqueline passe de 10h00 annualisées à 17h30 annualisées,
- Madame VILLAINÉ Cécile passe de 10h00 annualisées à 26h00 annualisées.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal donne son accord, à l'unanimité des présents.

DELIBERATION POUR RECRUTEMENT D'UN AGENT DE REMPLACEMENT POUR GARDERIE ET CANTINE

Monsieur BOGAERT Dominique informe le conseil sur la nécessité de pourvoir au remplacement des agents titularisés de la cantine et de la garderie, en cas d'absence de l'un d'eux. Monsieur le Maire propose Madame JORRE Béatrice, pour assurer les remplacements occasionnels.

Le conseil accepte à l'unanimité des présents.

DELIBERATION FIXANT LES CONDITIONS FINANCIERES POUR LOCATION DE LA SALLE DES FETES (POLYVALENTE) AUX PROFESSIONNELS

Monsieur le 1^{er} adjoint présente au conseil les conditions financières applicables aux professionnels exerçant dans le cadre d'activité sportives ou culturelles, soit dans la Salle polyvalente, soit dans tout autre local communal. Monsieur le 1^{er} adjoint rappelle la gratuité de ces locations pour les associations de la commune ; mais s'agissant d'une activité rémunérée, il convient d'appliquer une tarification annuelle de 100 € pour une utilisation maximum de 3 heures/semaine. Une convention sera établie entre le locataire et la mairie.

Le conseil accepte à l'unanimité.

MISE A DISPOSITION DU RAPPORT D'ACTIVITE 2016 CONCERNANT LE SIEGE

Monsieur le 1^{er} adjoint informe le conseil qu'il tient à sa disposition le rapport d'activité 2016 adressé par le SIEGE.

POINT SUR LES ACTIVITES SPORTIVES ORGANISEES DANS LA SALLE DES FETES

Monsieur BOGAERT Dominique rappelle au conseil les activités sportives proposées dans la commune :

- Cours du **vendredi après-midi** de 14 h à 15 h, animés par Françoise TASSEL (diplômée de la Fédération Française d'Education Physique et de Gymnastique Volontaire) dans le cadre de l'association ACTIV'GYM BOIS JEROME dont la présidente est Françoise MONTOURCY.
- Cours **des mardi et mercredi de 20 h à 21 h**, animés par Eugénia YANEZ dans le cadre d'une auto-entreprise créée par Mme YANEZ.

Informations concernant l'Association Gymnastique Volontaire, actuellement en sommeil. Il a été décidé lors de la dernière Assemblée Générale que le matériel de gymnastique appartenant à cette association serait mis à disposition des adhérents des deux cours de gymnastique actuels. L'association Gymnastique Volontaire entreprend les démarches pour une dissolution définitive.

POINT SUR LA NUMEROTATION DE LA FUTURE CONSTRUCTION DE MONSIEUR Roger Vacher

Suite à la prochaine construction de Monsieur VACHER Roger, rue de l'Abbé Seyer, il a été décidé d'attribuer le numéro 12 bis à cette future habitation.

DELIBERATION POUR APPROUVER ET ACCEPTER L'AGENDA D'ACCESSIBILITE PROPOSE AINSI QUE LE BUDGET DU CALENDRIER DE REALISATION DES TRAVAUX ET AUTORISATION DU DEPOT DE L'ADAP, PAR LE MAIRE

Monsieur le Maire Jean-François WIELGUS se présente et reprend la présidence du conseil municipal ; il informe celui-ci qu'il est nécessaire d'élaborer un agenda d'accessibilité des ERP (Etablissements recevant du Public) et IOP (Installation ouverte au Public) de notre commune, afin de répondre aux obligations en vigueur. Monsieur le Maire présente l'Agenda d'Accessibilité proposé, le budget estimé ainsi que le calendrier de réalisation des travaux, ci-après mentionnés :

- Total 2017411 € H.T.
- Total 201845.781 € H.T.
- Total 201924.283 € H.T.
- Total 202123.016 € H.T.

TOTAL GENERAL 93.491 € H.T.

Le conseil accepte à l'unanimité cet agenda d'Accessibilité, le budget estimé ainsi que le calendrier de réalisation des travaux et autorise Monsieur le Maire, Jean-François WIELGUS à déposer le dossier ADAP, auprès de la DDTM d'Evreux.

QUESTIONS DIVERSES

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 22 h 30 mn

Fait à Bois Jérôme Saint Ouen, le 28 Septembre 2017

Le Maire

1^{er} Adjoint

2^{ème} Adjoint

Les Conseillers