

Le treize novembre deux mil dix-sept à 18 heures 15, se sont réunis les membres du conseil municipal sous la présidence de M. Hubert ZOUTU, Maire de la commune.

Étaient présents : AMETTE Isabelle, BAILLIVET Romain, BONNAIRE Nathalie, CHERVEL Alain, DUMETS Sylvie, LE BOURDONNEC Michel, LE PELLETIER Laurence, PIEDNOEL Frédérique, POSTEL Véronique, MBONGO MBAPPE Camille, M. TRAISNEL Mathieu

Etaient Absents :

M. DROGUET Frédéric, Mme VINCENT-SULLY Maggy,
Formant la majorité des membres en exercice.

Secrétaire de séance :

Madame PIEDNOEL Frédérique a été nommée secrétaire de séance

- **Construction d'un groupe scolaire et réhabilitation de bâtiments anciens Désignation des membres du Jury de Concours**

La commune de HEUDEBOUVILLE, par délibération en date du 09 octobre 2017 a décidé d'engager l'opération de construction du nouveau groupe scolaire et la réhabilitation des bâtiments anciens. Suite à l'établissement du programme de l'opération par le cabinet CICLOP, il est désormais nécessaire d'engager la procédure de concours définie à l'article 8 de l'ordonnance du 23 juillet 2015 et conformément aux dispositions de l'article 88 et 90 du décret d'application du 25 mars 2016. Conformément à l'article 89 du décret du 25 mars 2016, le jury est composé d'un tiers de membres disposant de compétences équivalentes à celles exigées des candidats et des membres élus de la commission d'appel d'offres.

Le jury de concours sera notamment amené à :

- examiner les candidatures de maîtrise d'œuvre et à formuler un avis motivé sur ces candidatures permettant à la commune de retenir 3 candidats admis à présenter projet.
- examiner les projets des candidats et à formuler un avis motivé sur les projets remis permettant à la commune de retenir le projet lauréat.
- Formuler un avis sur la délivrance de la prime de concours aux 2 candidats non lauréats.

En conséquence, il est proposé jury la composition du jury suivante :

N°	Membres du jury		Collège
	Titulaires	Suppléants	
1	Mathieu TRAISNEL	Frédérique PIEDNOEL	Membres de la commission d'appel d'offres
2	Michel LE BOURDONNEC	Romain BAILLIVET	
3	Sylvie DUMETS	Laurence LE PELLETIER	
4	Julie MICHEL, architecte représentant l'ordre des architectes de Normandie		Membres disposant des compétences exigées des candidats
5	Juliette DESSERT, Architecte et Paysagiste représentant le CAUE de l'Eure		

La présidence de ce jury est assurée par Monsieur Hubert ZOUTU, Maire de la Commune d'Heudebouville,

VU L'EXPOSE DE MONSIEUR LE MAIRE,

Le Conseil Municipal, à 12 voix pour, 0 voix contre, 0 absentions

– **APPROUVE** la composition du Jury de concours

- **Convention relative à la réalisation du Diagnostic d'Archéologie Préventive Rue de l'ombre – Chemin des Pileux**

Vu l'arrêté du Préfet de la Région Haute-Normandie 28.2017.573 du 1^{er} septembre 2017 notifiant l'attribution de l'opération relative à la réalisation du diagnostic d'archéologie préventive (Rue de l'Ombre et chemin des pileux parcelles cadastrées A 388- A 391 – A 401 – A 1163 p) à la mission archéologique départementale de l'Eure.

Considérant que le diagnostic débutera entre le 22/01/2018 et le 29/01/2018 au plus tard pour s'achever au plus tard le 23/02/2018.

Considérant le projet de convention ci-annexé ;

Le Conseil Municipal après avoir entendu l'exposé et en avoir délibéré,

- Autorise le Maire à signer avec la mission archéologique départementale de l'Eure, la convention relative à la réalisation d'un diagnostic d'archéologie préventive sur les parcelles cadastrées A388-A391-A401-A1163p
- Autorise le Maire à accomplir toutes les formalités nécessaires à cette opération et à signer tous les documents s'y afférents.
- **Opposition à la fermeture du collège Pierre MENDES France de Val de Reuil et à la nouvelle carte scolaire applicable à la rentrée de septembre 2018**

Le conseil municipal,

CONSIDERANT que le conseil de la Communauté d'agglomération Seine-Eure, qui s'est tenu le 1^{er} juin 2017, a voté à l'unanimité une motion demandant :

- Un moratoire de deux ans sur la décision de fermeture du collège Pierre MENDES-FRANCE, à Val de Reuil, afin de tenir compte, d'une part de l'augmentation de la population au sein de l'Agglomération et d'autre part des nouvelles orientations gouvernementales en matière d'éducation,
- La refonte globale de la carte scolaire, conformément au souhait émis par le Président du Conseil Départemental de l'Eure.

CONSIDERANT qu'en dépit de cette motion les demandes exprimées par les Maires des communes du territoire n'ont pas été entendues et qu'une carte scolaire a été diffusée, sans concertation, le 8 novembre 2017,

CONSIDERANT que cette carte a été élaborée sans tenir aucun compte des réalités géographiques, conduisant à des situations aberrantes notamment en éloignant considérablement certains élèves de leur collège actuel de référence,

CONSIDERANT que ces nouvelles contraintes de transport vont dégrader le bien-être et les conditions d'enseignement des élèves,

CONSIDERANT que ces nouveaux circuits de ramassage auront également des conséquences néfastes en termes d'impact environnemental des services de transport (bilan carbone) et alourdiront la charge financière pour les collectivités organisatrices,

CONSIDERANT que cette carte est la démonstration de l'entêtement à fermer un collège qui a toute sa place dans l'équilibre éducatif et l'attractivité du territoire,

S'OPPOSE à la fermeture du collège Pierre MENDES-FRANCE de Val de Reuil programmée à la rentrée de septembre 2018 et à la nouvelle carte scolaire qui en découle,

DEMANDE :

- le maintien du collège Pierre MENDES-FRANCE de Val de Reuil,
- l'élaboration d'une nouvelle carte scolaire reprenant, dans son dispositif, ce collège et optimisant les sectorisations.

- **Subvention exceptionnelle – Association Atelier**

Le Conseil Municipal,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Considérant que l'Association l'Atelier organise un concert de soutien à la rénovation de l'église et que tous les bénéfices de ce concert seront reversés à la fondation du patrimoine ;

Considérant l'intervention de la Chorale « Chœur des hommes de Rouen » à l'occasion de ce concert ;

Sur proposition de Madame Frédérique PIEDNOEL, rapporteur ;

Après en avoir délibéré :

- Décide d'accorder une subvention exceptionnelle à l'Association l'Atelier ;
- Fixe cette subvention à 400 € ;
- Dit que les crédits sont ouverts au budget ;
- Autorise le Maire à signer tous les documents se rapportant à ce dossier.
- **Mise en Place du RIFSEEP Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel**

Monsieur Hubert ZOUTU, Maire de Heudebouville 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 ;

- Dit que le Maire fixera, par arrêtés individuels, le coefficient afférent à chaque composante du RIFSEEP et les montants correspondants.
- Dit que les crédits relatifs audit régime indemnitaire seront inscrits au budget.

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 9 novembre 2017 ;

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 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 :

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

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

Elle 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 dépassé 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.

Au regard de ces informations, il est proposé au Conseil Municipal de fixer les modalités de l'IFSE pour les cadres d'emplois visés plus haut comme suit :

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€

Filière technique :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Techniciens 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'un service, niveau d'expertise supérieur, direction des travaux sur le terrain, contrôle des chantiers, ...	0 €	11 880 €	1 620€
Groupe B2	Adjoint(e) au responsable de structure, expertise, technicien assainissement, encadrant technique, instructeur, ...	0 €	11 090 €	1 510€

Groupe B3	Contrôle de l'entretien et du fonctionnement des ouvrages, surveillance des travaux d'équipements, de réparation et d'entretien des installations mécaniques, électriques, électroniques ou hydrauliques, surveillance du domaine public,...	0 €	10 300 €	1 400€
-----------	--	-----	----------	--------

Catégorie C :

Filière administrative :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjoints Administratifs Territoriaux		Montants annuels	Montants annuels	Plafond
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)	maximums de l'IFSE (planchers)	maximums de l'IFSE (plafonds)	
Groupe C1	Chef de service, chef d'équipe, gestionnaire comptable, marchés publics, assistant de direction, sujétions, qualifications, ...	0 €	11 340 €	1 260€
Groupe C2	Technicité particulière, sujétion particulière, encadrement intermédiaire, responsable de secteur, assistant(e), agent comptable, intervenant scolaire, instructeur, secrétaire de direction, chargé(e) de communication, animateur, conseiller(e) séjour...	0 €	10 800 €	1 200€
Groupe C3	Agent d'exécution, agent d'accueil, agent administratif, agent de service ...	0 €	10 285 €	1 200€

Filière technique :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjoints Techniques Territoriaux		Montants annuels	Montants annuels	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)	minimums de l'IFSE (planchers)	maximums de l'IFSE (plafonds)	
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€
-----------	---	-----	----------	--------

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 technique, qualifications, ...	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 voirie, agent polyvalent, accompagnateur, agent de déchetterie ...	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.

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

Ces cas sont obligatoires :

- 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

2. 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.

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.

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, soit *en deux versements*

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 HEUDEBOUVILLE 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°2015-513 du 20 mai 2015 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. Son montant est maintenu pendant les congés annuels et durant les congés maternité, paternité ou adoption. Il est lié à la quotité de traitement lors des congés de maladie ordinaire. Lorsqu'un congé pour longue maladie ou de longue durée est pris à la suite d'un congé de maladie ordinaire alors les primes versées lors de ce dernier demeurent acquises pour l'agent.

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.

Il est 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 décrits ci-dessus (stagiaires, titulaires et contractuels), versé selon les modalités définies ci-dessus et ce, **à compter du 1^{er} janvier 2018**
- De rappeler que le Maire 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* à procéder à toutes formalités afférentes.

A l'unanimité des présents, le Conseil Municipal :

- Décide d'instaurer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel applicable aux cadres d'emplois décrits ci-dessus (stagiaires, titulaires et contractuels), versé selon les modalités définies ci-dessus et ce, **à compter du 1^{er} janvier 2018**

- Dit que le Maire fixera, par arrêtés individuels, le coefficient afférent à chaque composante du RIFSEEP et les montants correspondants.
- Dit que les crédits relatifs audit régime indemnitaire seront inscrits au budget.
- Autorise *le Maire* à procéder à toutes formalités afférentes.

- **Création de postes**

Monsieur le Maire indique que suite aux fins progressives des contrats aidés (CAE) en cours sur la commune, il convient de réorganiser les emplois au niveau de l'école.

Monsieur le Maire propose au conseil municipal la création de 3 postes de contractuels non permanents à temps non complet.

L'ensemble des éléments sur ces emplois (temps horaires, durée du contrat...) seront finalisés et présentés à l'occasion de la prochaine réunion du Conseil Municipal.

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