

SEANCE DU 8 DECEMBRE 2016

Le huit décembre deux mil seize à vingt heures trente minutes, les membres du conseil municipal de la commune d'Omonville la Rogue légalement convoqués, se sont réunis en séance ordinaire dans la salle de la mairie sous la présidence de Michel CANOVILLE, Maire.

PRÉSENTS : Michel CANOVILLE, Pascal MONHUREL, Chantal LEBACHELEY, Patrick LEQUERTIER, Isabelle GUILLOU, Eric BARBIER, Dominique HOCHET, Robert ROUCAN, Eric GUILLOU, Catherine LE BERT, Murielle SAILLARD

ABSENTS EXCUSES : Eric VOISIN donne pouvoir à Robert ROUCAN ; Fernand ALEXANDRE, Benoit DUVAL

SECRETARE DE SEANCE : Chantal LEBACHELEY

Information sur la commune nouvelle (DCM 2016.12.01)

Rappel calendrier :

- le 3 janvier à 18H à l'espace culturel : conseil municipal pour l'élection du maire et des adjoints
- le 10 janvier à 18H à la salle polyvalente de Beaumont-Hague : conseil municipal pour les délégations et représentations

Le Maire rappelle que les conseillers municipaux travaillant pour la CCH doivent donner leur lettre de démission dès que possible et au plus tard au 31 décembre 2016 au titre de l'article L231 du Code électoral « *Les agents salariés communaux ne peuvent être élus au conseil municipal de la commune qui les emploie* »

Relecture de la charte et validation (DCM 2016.12.02)

Le conseil municipal relit la charte de la commune nouvelle.

Après en avoir délibéré, celle-ci est validée à l'unanimité. La version définitive sera adressée aux conseillers municipaux pour avis.

Nouveau régime indemnitaire : RIFSEEP (DCM 2016.12.03)

Monsieur le Maire soumet au conseil municipal le rapport suivant :

Chaque assemblée peut instaurer un régime indemnitaire en respectant le principe selon lequel les agents territoriaux ne peuvent percevoir un montant global de primes supérieur à celui auquel pourraient prétendre les fonctionnaires d'Etat d'un corps équivalent au cadre d'emplois concerné.

Ce principe posé, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer :

- ✓ la nature, les conditions d'attribution et le montant des indemnités applicables à ses agents sachant que les attributions individuelles sont de la compétence de l'autorité territoriale dans le respect des critères définis par l'assemblée,

✓ la liste des emplois de Cat. B et C dont les fonctions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires ouvrant droit au versement d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

A compter du 1^{er} janvier 2017, est créée une commune nouvelle, en lieu et place des communes actuelles d'Acqueville, Auderville, Beaumont-hague, Biville, Branville-Hague, Digulleville, Eculleville, Flottemanville-Hague, Gréville-Hague, Herqueville, Jobourg, Omonville-la-petite, Omonville-la-rogue, Sainte-Croix-Hague, Saint-Germain-des-vaux, Tonneville, Urville-Nacqueville, Vasteville, Vauville. La commune nouvelle, dont le périmètre est identique à celui de la communauté de communes de la Hague est substituée à cet établissement public de coopération intercommunale qui est de plein droit dissous. Les syndicats intercommunaux de gestion de l'épicerie et de gestion de la médiathèque dont les périmètres sont inclus dans celui de la commune nouvelle sont dissous de plein droit.

Le décret 2014-513 du 20 mai 2014 modifie le paysage réglementaire en matière de régime indemnitaire à la fonction publique Etat. Celui-ci est transposable à la fonction publique territoriale.

Ce nouveau Régime indemnitaire est composé de 2 éléments :

- Une part fixe : l'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise),
- Une part variable : le CI (le complément indemnitaire).

➤ **Une part fixe principale mensuelle appelée IFSE** : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise. L'IFSE est basée sur des critères professionnels liés aux fonctions, aux spécificités de la fiche de poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Cette indemnité a vocation à valoriser l'exercice des fonctions et l'expérience de l'agent à travers son parcours professionnel. Son montant est fonction du niveau de responsabilité et d'expertise.

Elle repose sur :

- 1) *Sur la prise en compte de l'expérience professionnelle*
- 2) *Une formalisation précise de critères professionnels*

➤ **Une part variable** : le CI (complément indemnitaire), facultatif – lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir (le CI n'est pas reconductible d'une année sur l'autre). L'appréciation de la valeur professionnelle se fonde sur l'entretien professionnel.

La collectivité, dans le cadre de la commune nouvelle, s'engage dans une réflexion en deux temps visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP.

Dans l'attente de la définition du projet politique et l'organisation administrative qui en découlera par notamment la mise en œuvre de l'organigramme de la future commune nouvelle La Hague, il a été décidé par le comité de pilotage de la commune nouvelle en date du 24 octobre 2016, de transposer les régimes indemnitaires existants dans la partie fixe IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.)

Après cette première mise en œuvre, la commune nouvelle engagera une réflexion sur la mise en œuvre du complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et à la manière de servir des agents.

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

Il est entendu que le montant indemnitaire globalement alloué à chaque agent est fixé dans les limites des maxima autorisés par la réglementation. Aussi, il sera fait référence, selon les cadres d'emplois concernés, aux indemnités des fonctionnaires de l'Etat de corps équivalent pour asseoir le versement des primes instaurées.

Telles sont les raisons qui nous incitent à proposer au conseil municipal de prendre la délibération ci-après :

LE CONSEIL MUNICIPAL D'OMONVILLE LA ROGUE

Vu le code général des collectivités territoriales

Vu la loi 83-634 du 13 juillet 1983 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 ses articles 87, 88, 111 et 136

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 du premier alinéa de l'article 88 de la loi 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 le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu la circulaire 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 du comité technique en date du 6 décembre 2016,

Vu la délibération en date du 23 mars 2004 instaurant le régime indemnitaire des agents de la commune d'Omonville la Rogue,

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé d'instituer un régime indemnitaire composée uniquement de la part fixe IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) nonobstant la part liée à l'engagement professionnel, selon les modalités ci-après.

DECIDE

ARTICLE 1 : D'attribuer les primes et indemnités mentionnées dans l'annexe à la présente délibération selon les modalités suivantes.

Bénéficient du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- ✓ Les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- ✓ Les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- ✓ Les agents contractuels de droit public, à temps complet, temps non complet ou à temps partiel :

contractuels, sur poste permanent, recrutés sur le fondement de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 article 3
Alinéa :

- 3-2, vacance d'emploi, dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire,

- 3-3 alinéa 1, absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions définies par délibération,
- 3-3 alinéa 2, recrutement d'un agent contractuel sur un emploi de catégorie A, justifié par les besoins des services ou la nature des fonctions et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'est pu être recruté,
- 3-4-II, conclusion ou renouvellement d'un CDI après 6 ans de service public effectif.

Pour les autres agents contractuels, le montant de l'IFSE est divisé par 2 par rapport aux sommes allouées aux agents de l'effectif permanent et en fonction du groupe et sous-groupe dont dépend l'agent. Sont concernés les agents contractuels recrutés sur le fondement de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 article 3 Alinéa :

- 3-1, remplacement temporaire d'un fonctionnaire ou agent contractuel momentanément absent
- 3 alinéa 1, accroissement temporaire d'activité
- 3 alinéa 2, accroissement saisonnier d'activité

Ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération :

- Les agents de droit privé (apprentis, emplois d'avenir...)
- Les collaborateurs de cabinet
- Les collaborateurs de groupes d'élus
- Les agents vacataires
- Les assistantes familiales et maternelles

Conformément aux textes parus à la date de la délibération, seuls sont concernés les agents relevant des cadres d'emplois territoriaux suivants :

Attachés, rédacteurs, secrétaires de mairie, adjoints administratifs, animateurs, adjoints d'animation, Educateurs des APS, Opérateurs des APS, Conseillers socio-éducatifs, assistants socio-éducatifs, agents sociaux et ATSEM

ARTICLE 2 : Le régime indemnitaire est composé dans un premier temps de la part fixe (IFSE) liée aux fonctions.

Le plafond de la part fixe est déterminé selon le groupe de fonctions défini conformément aux dispositions de l'article 3 de la présente délibération. Son montant ne peut dépasser le plafond des primes octroyées aux agents de l'Etat au titre de l'IFSE.

Les plafonds applicables à l'IFSE ainsi que le nombre de groupes sont définis à l'annexe 1 de la présente délibération.

Le nombre de groupes de fonctions ainsi que le plafond de l'IFSE applicable est systématiquement et automatiquement ajusté conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis en annexe 1.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ou d'organisation ;
- 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 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

Le réexamen n'implique pas de revalorisation automatique.

ARTICLE 3 : Les fonctions d'un cadre emplois sont réparties au sein de différents groupes et sous-groupes au regard des organisations existantes par logique de transposition.

Dans un second temps, après aboutissement d'un nouvel organigramme, il sera défini en fonction des critères professionnels suivants :

- 1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- 2° Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- 3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Le nombre de groupes de fonctions est fixé pour chaque cadre d'emplois en fonction du nombre de groupes fixé pour le corps d'emplois de référence conformément à la réglementation en vigueur.

La part fixe (IFSE) tiendra alors compte des critères ci-après :

- Le groupe de fonctions
- Le niveau de responsabilité
- Le niveau d'expertise de l'agent
- Le niveau de technicité de l'agent
- Les sujétions spéciales
- L'expérience de l'agent
- La qualification requise

Le complément indemnitaire (part variable) tiendra compte des éléments suivants appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle :

- La réalisation des objectifs
- Le respect des délais d'exécution
- Les compétences professionnelles et techniques
- Les qualités relationnelles
- La capacité d'encadrement
- La disponibilité et l'adaptabilité

ARTICLE 4 : L'ensemble des primes et indemnités visées par la présente délibération sont payables mensuellement sauf exceptions prévues par les textes.

Le montant des primes et indemnités est proratisé dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel, temps non complet, demi-traitement.

Les conséquences sur le traitement du constat de l'absence de service fait seront automatiquement transposées au régime indemnitaire.

A noter qu'en cas de changement de fonctions ou de période d'intérim notamment (remplacement sur des fonctions à responsabilité pour une durée au-delà d'un mois), l'indemnité pourra être révisée à tout moment. Son montant pourra varier en fonction de sujétions horaires particulièrement fortes ou pour maintenir le niveau de rémunération des agents du fait de la suppression d'une prime, indemnité voire d'une bonification indiciaire.

Par exception, les agents qui, sur le fondement des délibérations précédentes susvisées, se voyaient attribuer un régime indemnitaire d'un montant supérieur à celui prévu par la présente sur le grade, conservent le bénéfice des montants antérieurs sur le grade.

La mise en application de la présente délibération peut poser difficultés dans des hypothèses marginales de certains avancements de grade au choix, résultant de la réussite à un examen professionnel voire de dispositifs législatifs ou réglementaires qui viendraient reclasser les agents dans des grades supérieurs et entraîner une baisse de rémunération nette. Dans ces cas, il est proposé de mettre en place un mécanisme de maintien du traitement net dans le cas ou, du fait d'un changement (choix, examen professionnel, dispositifs législatifs ou réglementaires) de grade, un agent verrait sa rémunération diminuer au vu des dispositifs indemnitaires prévus dans la délibération ci-dessus visée.

Ce mécanisme consistera à faire varier le montant de l'IFSE, pour maintenir au minimum le traitement net perçu le mois précédent la décision d'avancement ou faisant suite au changement de temps de travail obligatoire pour respecter le temps complet en vigueur dans une collectivité.

Ce dispositif ne sera applicable :

- ✓ que dans les limites des maxima autorisés par la réglementation,
- ✓ qu'aux agents présents dans la collectivité à la date d'entrée en vigueur de la présente délibération, soit le 1^{er} janvier 2017.

Par la suite, à chaque évolution de carrière (avancement d'échelon, de grade, ou cadre d'emplois), une réduction du régime indemnitaire s'appliquera pour réduire le montant « dérogatoire » et le faire tendre vers la somme versée aux autres agents du groupe et sous-groupe auquel appartient l'agent.

ARTICLE 5 : L'IFSE est cumulable avec :

- Indemnités horaires pour travaux supplémentaires,
- Indemnité horaire pour travail normal de nuit,
- Prime d'encadrement éducatif de nuit,
- Prime de fonctions informatiques,
- Indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale,
- Indemnité pour travail dominical régulier,
- Indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés,
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement...),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA...),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes...),
- les indemnités allouées aux régisseurs d'avances et des recettes,
- La prime de responsabilité versée au DGS.

Le Cumul est impossible avec :

- L'IFTS (indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires),
- La prime de rendement,
- L'indemnité de fonctions et de résultat,
- L'IAT (indemnité d'administration et de technicité),
- L'IEMP (indemnité d'exercice de mission des préfectures).

ARTICLE 6 : Le régime indemnitaire qui reçoit un caractère forfaitaire, est maintenu en cas de congé annuel, de maladie ordinaire, de congé de longue ou grave maladie, de longue durée, en cas d'accident de service, du travail, maladie professionnelle ou de congé de maternité, d'adoption, de paternité.

Il suivra le sort du traitement indiciaire en cas de congé de maladie, longue ou grave maladie ou longue durée rémunéré à demi-traitement.

Dans le cas d'un temps partiel thérapeutique, l'agent conserve l'intégralité de son traitement indiciaire mais perçoit un montant de régime indemnitaire correspondant au taux de temps partiel thérapeutique.

ARTICLE 7 : L'IFSE est applicable à compter du 1^{er} janvier 2017 pour les cadres d'emplois référencés en annexe de la présente délibération.

ARTICLE 8 : D'autoriser le maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre de l'IFSE dans le respect des principes définis en annexe 1.

ARTICLE 9 : Les dépenses résultant de la présente délibération seront imputées sur les crédits ouverts au chapitre 12.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal accepte cette proposition.

Filière administrative		Régime indemnitaire actuel				RIFSEEP		
Grade	Fonction	I.F.T.S (Montant annuel)	Taux	I.E.M.P (Montant annuel)	Taux	Groupe de fonction	Sous-groupe	Plafond Annuel IFSE
Directeur territorial ou attaché hors classe	Directeur Général (emploi fonctionnel)	1 480 €	0-8	1 494 €	0,8-3	Groupe 1 direction générale	Sous-groupe 1 DGS grade directeur ou attaché hors classe	36 210 €
	Attaché principal	Directeur Général (emploi fonctionnel)	1 480 €	0-8	1 372,04 €		0,8-3	Sous-groupe 2 DGS grade attaché principal
Adjoint au Directeur Général		0-8		0,8-2			Sous-groupe 3 DGA grade attaché principal	34 170 €
Attaché	Directeur Général (emploi fonctionnel)	1 480 €	0-8	1 372,04 €	0,8-3		Sous-groupe 2 DGS grade attaché	35 190 €
	Adjoint au Directeur Général	1 085.19 €	0-8		0,8-2		Sous-groupe 4 DGA grade attaché	33 150 €
Attaché principal	Directeur	1 480 €	0-8	1 372,04 €	0,8-1		Groupe 2 directeur	Sous-groupe 1 Attaché principal
	Adjoint de Direction Responsable de département		0-6			Groupe 3 Responsable de départ ou adj de direction ou secrétaire de mairie	Sous-groupe 1 attaché principal	25 500 €
	Autres fonctions		0-4			Groupe 4 Autres fonctions	Sous-groupe 1 attaché principal	20 400 €
Attaché Secrétaire de mairie	Directeur plus de 2 ans d'ancienneté dans le grade	1 085.19 €	0-8	1 372,04 €	0,8-1	Groupe 2 directeur	Sous-groupe 2 attaché confirmé	29 920 €
	Directeur moins 2 ans d'ancienneté dans le grade		0-7				Sous-groupe 3 attaché débutant	27 710 €
	Adjoint de Direction Responsable de département		0-6			Groupe 3 Responsable de départ ou adj de direction ou secrétaire de mairie	Sous-groupe 2 Attaché ou secrétaire de mairie	22 950 €
	Autres fonctions		0-4			Groupe 4 Autres fonctions	Sous-groupe 2 Attaché	20 400 €

Montants annuels de référence au 01/07/2016 :

IFTS de 1^{ère} catégorie : 1 480.00 €

IFTS de 2^{ème} catégorie : 1085.19 €

Filière administrative	Régime indemnitaire actuel					RIFSEEP		
Grade	Fonction	I.F.T.S ou IAT (Montant annuel)	Taux	I.E.M.P (Montant annuel)	Taux	Groupe de fonction	Sous-groupe	Plafond Annuel IFSE
Rédacteur ppl 1 ^{ère} classe	Directeur	862.97 €	0-8	1492,00	0,8-1	Groupe 1 encadrement avec responsabilités particulières	Sous-groupe 1 dir rédac ppl 1ère cl	17 480 €
	Adjoint de Direction Responsable de département		0-6				Sous-groupe 2 Adj dir ou Resp départ rédac ppl 1ère cl	17 236 €
	Secrétaire de mairie		0-8				Sous-groupe 3 Secrétaire de mairie rédac ppl 1ère cl	17 061 €
	Responsable de service		0-5		0,8-1	Groupe 2 Encadrement intermédiaire	Sous-groupe 1 resp serv rédac ppl 1ère cl	16 015 €
	Autres fonctions		0-4			Groupe 3 Autres fonctions	Sous-groupe 1 rédac ppl 1ère cl	14 650 €
Rédacteur ppl 2 ^{ème} classe >= 4 ^{ème} échelon	Directeur	862.97 €	0-8	1492,00	0,8-1	Groupe 1 encadrement avec responsabilités particulières	Sous-groupe 1 dir rédac ppl 2ème cl>=4ec	17 480 €
	Adjoint de Direction Responsable de département		0-6				Sous-groupe 2 Adj dir ou Resp départ rédac ppl 2ème cl>=4ec	17 236 €
	Secrétaire de mairie		0-8				Sous-groupe 3 Secrétaire de mairie rédac ppl 2ème cl>=4ec	17 061 €
	Responsable de service		0-5		0,8-1	Groupe 2 Encadrement intermédiaire	Sous-groupe 1 resp serv rédac ppl 2cl>=4ec	16 015 €
	Autres fonctions		0-4			Groupe 3 Autres fonctions	Sous-groupe 1 rédac ppl 2ème cl>=4ec	14 650 €
Rédacteur ppl 2 ^{ème} classe < 4 ^{ème} échelon	Directeur 710.85 €	710.85 €	0-8	1492,00	0,8-1	Groupe 1 encadrement avec responsabilités particulières	Sous-groupe 4 dir rédac ppl 2ème cl<4ech	16 852 €
	Adjoint de Direction Responsable de département		0-6				Sous-groupe 6 Adj dir ou Resp départ rédac ppl 2ème cl<4ech	16 434 €
	Secrétaire de mairie		0-8				Sous-groupe 3 Secrétaire de mairie rédac ppl 2ème cl<4ech	17 061 €
	Responsable de service		0-5		0,8-1	Groupe 2 Encadrement intermédiaire	Sous-groupe 2 resp de service rédac ppl 2ème cl<4ech	15 560 €
	Autres fonctions		0-4			Groupe 3 Autres fonctions	Sous-groupe 2 rédac ppl 2ème cl<4ech	14 650 €

Filière administrative	Régime indemnitaire actuel					RIFSEEP		
Grade	Fonction	I.F.T.S ou IAT	Taux	I.E.M.P (Montants annuels)	Taux	Groupe de fonction	Sous-groupe	Plafond Annuel IFSE
Rédacteur >= 5 ^{ème} échelon	Directeur	862.97 €	0-8	1492,00	0,8-1	Groupe 1 encadrement avec responsabilités particulières	Sous-groupe 1 directeur rédac>=5ec	17 480 €
	Adjoint de Direction Responsable de département		0-6				Sous-groupe 2 Adj dir ou Resp départ rédac>=5ec	17 271 €
	Secrétaire de mairie		0-8				Sous-groupe 3 Secrétaire de mairie rédac>=5ec	17 061 €
	Responsable de service		0-5		Groupe 2 Encadrement intermédiaire		Sous-groupe 1 resp de serv rédac>=5ec	16 015 €
	Autres fonctions		0-4		Groupe 3 Autres fonctions		Sous-groupe 1 rédac>=5ec	14 650 €
Rédacteur < 5 ^{ème} échelon	Directeur	592.22 €	0-8	1492,00	0,8-1	Groupe 1 encadrement avec responsabilités particulières	Sous-groupe 5 directeur rédacteur <5 ^{ème} ech	16 643 €
	Adjoint de Direction Responsable de département		0-6				Sous-groupe 7 Adj dir ou Resp départ rédacteur <5 ^{ème} ech	16 224 €
	Secrétaire de mairie		0-8				Sous-groupe 3 Secrétaire de mairie rédacteur <5 ^{ème} ech	17 061 €
	Responsable de service		0-5		Groupe 2 Encadrement intermédiaire		Sous-groupe 3 resp serv rédac<5ech	15 105 €
	Autres fonctions		0-4		Groupe 3 Autres fonctions		Sous-groupe 3 rédacteur <5 ^{ème} ech	14 650 €

Montants annuels de référence au 01/07/2016 :

IFTS de 3^{ème} catégorie : 862.97 €

IAT : rédacteur principal de 2^{ème} classe jusqu'au 3^{ème} échelon : 710.85 €

Rédacteur jusqu'au 4^{ème} échelon : 592.22 €

Filière administrative	Régime indemnitaire actuel					RIFSEEP		
Grade	Fonction	I.A.T (Montant annuel)	Taux	I.E.M.P (Montant annuel)	Taux	Groupe de fonction	Sous-groupe	Plafond Annuel IFSE
Adj. Adm ppl 1 ^{ère} cl.	Adjoint de Direction Responsable de département Secrétaire de mairie ou adj	478.95 €	0-8	1478 €	0,8-1	Groupe 1 fonction d'encadrement et/ou secrétaire de mairie ou SM adj	Sous-groupe 1 Adj dir ou Resp de départ ou SM ou SM adj (IAT 6 à 8)	11 340 €
	Responsable de service Secrétaire de mairie ou adj		0-5				Sous-groupe 5 Resp serv ou SM ou SM adj (IAT 5à 5.9)	11 070 €
	Autres fonctions Secrétaire de mairie ou adj		0-4			Groupe 2 Autres fonctions	Sous-groupe 1 Nomination avant 2010 à la CCH	10 800 €
			Sous-groupe 5 Nom après 2010 à la CCH ou SM ou SM adj (IAT 4 à 4.9)					
Adj. Adm. ppl 2 ^{ème} cl.	Adjoint de Direction Responsable de département Secrétaire de mairie ou adj	472.48 €	0-8	1478 €	0,8-1	Groupe 1 fonction d'encadrement et/ou secrétaire de mairie ou SM adj	Sous-groupe 2 Adj dir ou Resp de départ ou SM ou SM adj (IAT 6 à 8)	11 272 €
	Responsable de service Secrétaire de mairie ou adj		0-5				Sous-groupe 6 Resp serv ou SM ou SM adj (IAT 5à 5.9)	11 002 €
	Autres fonctions Secrétaire de mairie ou adj		0-4			Groupe 2 Autres fonctions	Sous-groupe 2 Nom avant 2010 à la CCH	10 800 €
			Sous-groupe 6 Nom après 2010 à la CCH ou SM ou SM adj (IAT 4 à 4.9)					

Montants annuels de référence au 01/07/2016 :

IAT : Adjoint administratif principal de 1^{ère} classe : 478.95 €
 Adjoint administratif principal de 2^{ème} classe : 472.48 €
 Adjoint administratif de 1^{ère} classe : 467.08 €
 Adjoint administratif de 2^{ème} classe : 451.97 €

INDEMNITES HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES (I.H.T.S.)

1. MODALITES DE VERSEMENT DES I.H.T.S

Toute heure effectuée en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail d'un agent sera considérée comme étant une heure supplémentaire. Il pourra y avoir heure supplémentaire de nuit, entre 22 heures du soir et 7 heures du matin. Pour la filière sanitaire et sociale, il pourra y avoir heure supplémentaire de nuit, entre 21 heures du soir et 7 heures du matin.

En toute hypothèse, sauf lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, le nombre d'heures supplémentaires ne peut dépasser un contingent mensuel de 25 heures. Pour la filière sanitaire et sociale, il ne peut pas dépasser 15 heures par mois à l'exception des infirmiers cadres de santé qui ne doivent pas dépasser 18 heures mensuelles. Le contingent s'apprécie toutes heures supplémentaires confondues (heures de semaine, de nuit, de dimanche ou jour férié).

Les heures supplémentaires sont effectuées à la demande du responsable (donc de l'autorité territoriale), ce qui exclut par conséquent la seule initiative de l'agent.

La réalisation des heures supplémentaires doit avoir été avérée par le système automatisé de gestion des temps permettant de comptabiliser de manière exacte les heures supplémentaires accomplies ou en cas d'impossibilité pratique, par un état signé du supérieur hiérarchique direct de l'agent concerné, du directeur ou de l'élu des communes déléguées habilité.

Il relève du pouvoir discrétionnaire de l'autorité territoriale de rémunérer les heures de travail supplémentaires ou de faire récupérer le temps passé à les accomplir. En l'occurrence, toutes les heures supplémentaires sont en priorité récupérées. Elles peuvent être payées conformément au tableau ci-joint.

CHAMPS D'APPLICATION

Grades	Paiement des heures supplémentaires de nuit	Paiement des heures supplémentaires les Dimanches et jours fériés	Paiement des autres heures supplémentaires
Rédacteurs	Oui	Oui	Elles sont en priorité récupérées mais peuvent être rémunérées sur demande des directeurs ou maires délégués les interventions réalisées dans le cadre de l'astreinte sont rémunérées via l'IHTS
Adjoint administratifs			
Educateurs APS			
Opérateurs des APS			
Animateurs			
Adjoint d'animation			
ATSEM			
Auxiliaires de soins			
Auxiliaires de puériculture			
Agents sociaux			
Assistants socio-éducatifs			
Educateurs de jeunes enfants			
Infirmiers			
Infirmiers en soins généraux			
Puéricultrices			
Techniciens			
Agents de maîtrise			
Adjoint techniques			
Assistants de conservation			
Adjoint du patrimoine			
Professeurs d'enseignement artistique			
Assistants d'enseignement artistique			

PRIMES ET INDEMNITES LIEES A DES FONCTIONS PARTICULIERES

L'ensemble des primes et indemnités liées à des fonctions ou sujétions particulières, résultant d'un texte de l'Etat, pourront être versées dans les conditions précisées par la réglementation.

Sont concernées :

- la prime d'intéressement à la performance collective des services (décrets n° 2012-624 et 2012-625 du 3 mai 2012)
- la prime spéciale d'installation (décret n° 89-259 du 24 avril 1989 modifié – décret n° 90-938 du 17 octobre 1990)
- l'indemnité horaire spéciale des agents affectés au traitement de l'information (décret n° 71-343 du 29 avril 1971 – décret n° 72-1012 du 7 novembre 1972 – décret n° 89-558 du 11 août 1989)

- les primes de fonction des personnels affectés au traitement de l'information (décret n° 71-342 du 29 avril 1971 – décret n° 71-343 du 29 avril 1971)
- la prime de technicité allouée aux opérateurs (décret n° 73-374 du 28 mars 1973 modifié)
- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit (Décret n°76-208 du 24 février 1976 – Décret n°61-467 du 10 mai 1961 – décret 98-1057 du 16 novembre 1998 modifié – décret n° 88-1084 du 30 novembre 1988),
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés (arrêté ministériel du 19 août 1975 - arrêté ministériel du 31 décembre 1992),
- l'indemnité pour utilisation d'une langue étrangère (Décret n°74-39 du 18 janvier 1974)
- les indemnités allouées aux régisseurs d'avances et des recettes (code général des collectivités locales art R1617-1 à R1617-5-2),
- les indemnités d'astreinte, d'intervention et de permanence (décret 2015-415 du 14 avril 2015 - décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 - décret n° 2003-545 du 18 juin 2003 - décret n° 2002-147 du 7 février 2002 - décret n° 2002-148 du 7 février 2002 - décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001),
- l'indemnité de panier (décret n° 73-979 du 22 octobre 1973)
- l'indemnité de chaussures et de petit équipement (décret n° 60 - 1302 du 5 Décembre 1960 modifié - décret n° 74 - 720 du 14 Août 1974 modifié),
- la prime technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation (PTETE)
- l'indemnité de sujétions horaires (décret n° 2002-532 du 16 avril 2002 modifié par le décret n° 2012-218 du 15 février 2012)
- les indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants (décret n° 67 - 624 du 23 Juillet 1967 modifié),
- l'indemnité de surveillance de cantines (décret n° 66 - 787 du 14 octobre 1966 - décret n° 82 - 979 du 19 novembre 1982),
- l'indemnité de gardiennage des églises communales (circulaire INT du 30 mai 2016)
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction (décret n° 88 - 631 du 6 Mai 1988 modifié),
- les indemnités forfaitaires complémentaires pour élections (IFCE) (décret n° 86 - 252 du 20 février 1986 - décret n° 2002-63 du 14 janvier 2002),
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés
- l'indemnité des agents des services municipaux d'inhumation
- l'indemnité d'utilisation d'outillage personnel

Règlement des frais occasionnés par les déplacements

- L'indemnité pour frais de transport des personnes
- l'indemnité pour changement de résidence administrative
- l'indemnité de missions
- l'indemnité d'intérim
- indemnité à l'occasion d'un stage

Nouveau régime indemnitaire RIFSEEP – régularisation au 1^{er} janvier 2016 (DCM 2016.12.04)

Depuis le 1^{er} janvier 2016, le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux est éligible au régime indemnitaire nommé RIFSEEP en référence au régime applicable aux fonctionnaires de l'Etat.

Ce régime tient compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel et se substitue aux primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Pour le cadre d'emploi des rédacteurs, l'IFSE (l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) remplace l'IFTS (indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des personnels de la filière administrative) qui devait être servie à partir du passage au 5^{ème} échelon du grade de rédacteur et IAT (indemnité d'administration et de technicité).

Afin de régulariser le régime indemnitaire dû aux agents du cadre d'emploi des rédacteurs, il est proposé la délibération ci-dessous :

Chaque assemblée peut instaurer un régime indemnitaire en respectant le principe selon lequel les agents territoriaux ne peuvent percevoir un montant global de primes supérieur à celui auquel pourraient prétendre les fonctionnaires d'Etat d'un corps équivalent au cadre d'emplois concerné.

Ce principe posé, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer :

- ✓ la nature, les conditions d'attribution et le montant des indemnités applicables à ses agents sachant que les attributions individuelles sont de la compétence de l'autorité territoriale dans le respect des critères définis par l'assemblée,
- ✓ la liste des emplois de Cat. B et C dont les fonctions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires ouvrant droit au versement d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Le décret 2014-513 du 20 mai 2014 modifie le paysage réglementaire en matière de régime indemnitaire à la fonction publique Etat. Celui-ci est transposable à la fonction publique territoriale.

Ce nouveau Régime indemnitaire est composé de 2 éléments :

- Une part fixe : l'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise),
- Une part variable : le CI (le complément indemnitaire).

- **Une part fixe principale mensuelle appelée IFSE** : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise. L'IFSE est basée sur des critères professionnels liés aux fonctions, aux spécificités de la fiche de poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Cette indemnité a vocation à valoriser l'exercice des fonctions et l'expérience de l'agent à travers son parcours professionnel. Son montant est fonction du niveau de responsabilité et d'expertise.

Elle repose sur :

- 3) *Sur la prise en compte de l'expérience professionnelle*
- 4) *Une formalisation précise de critères professionnels*

- **Une part variable** : le CI (complément indemnitaire), facultatif – lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir (le CI n'est pas reconductible d'une année sur l'autre). L'appréciation de la valeur professionnelle se fonde sur l'entretien professionnel.

LE CONSEIL MUNICIPAL D'OMONVILLE LA ROGUE

Vu le code général des collectivités territoriales

Vu la loi 83-634 du 13 juillet 1983 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 ses articles 87, 88, 111 et 136

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 du premier alinéa de l'article 88 de la loi 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 le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu la circulaire 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 la délibération en date du 23 mars 2004 instaurant le régime indemnitaire des agents de la commune d'Omonville la Rogue,

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé d'instituer un régime indemnitaire composée uniquement de la part fixe IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) nonobstant la part liée à l'engagement professionnel, selon les modalités ci-après.

DECIDE

ARTICLE 1 : D'attribuer les primes et indemnités mentionnées dans l'annexe à la présente délibération selon les modalités suivantes.

Bénéficiaire du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- ✓ Les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- ✓ Les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- ✓ Les agents contractuels de droit public, à temps complet, temps non complet ou à temps partiel :

contractuels, sur poste permanent, recrutés sur le fondement de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 article 3 Alinéa :

- 3-2, vacance d'emploi, dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire,
- 3-3 alinéa 1, absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions définies par délibération,
- 3-3 alinéa 2, recrutement d'un agent contractuel sur un emploi de catégorie A, justifié par les besoins des services ou la nature des fonctions et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'est pu être recruté,
- 3-4-II, conclusion ou renouvellement d'un CDI après 6 ans de service public effectif.

Pour les autres agents contractuels, le montant de l'IFSE est divisé par 2 par rapport aux sommes allouées aux agents de l'effectif permanent et en fonction du groupe et sous-groupe dont dépend l'agent. Sont concernés les agents contractuels recrutés sur le fondement de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 article 3 Alinéa :

- 3-1, remplacement temporaire d'un fonctionnaire ou agent contractuel momentanément absent
- 3 alinéa 1, accroissement temporaire d'activité
- 3 alinéa 2, accroissement saisonnier d'activité

Ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération :

- Les agents de droit privé (apprentis, emplois d'avenir...)
- Les collaborateurs de cabinet
- Les collaborateurs de groupes d'élus
- Les agents vacataires
- Les assistantes familiales et maternelles

Conformément aux textes parus à la date de la délibération, seuls sont concernés les agents relevant du cadre d'emplois territorial suivant :

Rédacteurs

ARTICLE 2 : Le régime indemnitaire est composé dans un premier temps de la part fixe (IFSE) liée aux fonctions. Le plafond de la part fixe est déterminé selon le groupe de fonctions défini conformément aux dispositions de l'article 3 de la présente délibération. Son montant ne peut dépasser le plafond des primes octroyées aux agents de l'Etat au titre de l'IFSE.

Les plafonds applicables à l'IFSE ainsi que le nombre de groupes sont définis à l'annexe 1 de la présente délibération.

Le nombre de groupes de fonctions ainsi que le plafond de l'IFSE applicable est systématiquement et automatiquement ajusté conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis en annexe 1.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ou d'organisation ;
 - 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 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.
- Le réexamen n'implique pas de revalorisation automatique.

ARTICLE 3 : Les fonctions d'un cadre emplois sont réparties au sein de différents groupes et sous-groupes au regard des organisations existantes par logique de transposition.

Dans un second temps, après aboutissement d'un nouvel organigramme, il sera défini en fonction des critères professionnels suivants :

- 1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- 2° Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- 3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Le nombre de groupes de fonctions est fixé pour chaque cadre d'emplois en fonction du nombre de groupes fixé pour le corps d'emplois de référence conformément à la réglementation en vigueur.

La part fixe (IFSE) tiendra alors compte des critères ci-après :

- Le groupe de fonctions
- Le niveau de responsabilité
- Le niveau d'expertise de l'agent
- Le niveau de technicité de l'agent
- Les sujétions spéciales
- L'expérience de l'agent
- La qualification requise

Le complément indemnitaire (part variable) tiendra compte des éléments suivants appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle :

- La réalisation des objectifs
- Le respect des délais d'exécution
- Les compétences professionnelles et techniques
- Les qualités relationnelles
- La capacité d'encadrement
- La disponibilité et l'adaptabilité

ARTICLE 4 : L'ensemble des primes et indemnités visées par la présente délibération sont payables mensuellement sauf exceptions prévues par les textes.

Le montant des primes et indemnités est proratisé dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel, temps non complet, demi-traitement.

Les conséquences sur le traitement du constat de l'absence de service fait seront automatiquement transposées au régime indemnitaire.

A noter qu'en cas de changement de fonctions ou de période d'intérim notamment (remplacement sur des fonctions à responsabilité pour une durée au-delà d'un mois), l'indemnité pourra être révisée à tout moment. Son montant pourra varier en fonction de sujétions horaires particulièrement fortes ou pour maintenir le niveau de rémunération des agents du fait de la suppression d'une prime, indemnité voire d'une bonification indiciaire.

Par exception, les agents qui, sur le fondement des délibérations précédentes susvisées, se voyaient attribuer un régime indemnitaire d'un montant supérieur à celui prévu par la présente sur le grade, conservent le bénéfice des montants antérieurs sur le grade.

La mise en application de la présente délibération peut poser difficultés dans des hypothèses marginales de certains avancements de grade au choix, résultant de la réussite à un examen professionnel voire de dispositifs législatifs ou réglementaires qui viendraient reclasser les agents dans des grades supérieurs et entraîner une baisse de rémunération nette. Dans ces cas, il est proposé de mettre en place un mécanisme de maintien du traitement net dans le cas ou, du fait d'un changement (choix, examen professionnel, dispositifs législatifs ou réglementaires) de grade, un agent verrait sa rémunération diminuer au vu des dispositifs indemnitaires prévus dans la délibération ci-dessus visée.

Ce mécanisme consistera à faire varier le montant de l'IFSE, pour maintenir au minimum le traitement net perçu le mois précédent la décision d'avancement ou faisant suite au changement de temps de travail obligatoire pour respecter le temps complet en vigueur dans une collectivité.

Ce dispositif ne sera applicable :

- ✓ que dans les limites des maxima autorisés par la réglementation,
- ✓ qu'aux agents présents dans la collectivité à la date d'entrée en vigueur de la présente délibération, soit le 1^{er} janvier 2016.

Par la suite, à chaque évolution de carrière (avancement d'échelon, de grade, ou cadre d'emplois), une réduction du régime indemnitaire s'appliquera pour réduire le montant « dérogatoire » et le faire tendre vers la somme versée aux autres agents du groupe et sous-groupe auquel appartient l'agent.

ARTICLE 5 : L'IFSE est cumulable avec :

- Indemnités horaires pour travaux supplémentaires,
- Indemnité horaire pour travail normal de nuit,
- Prime d'encadrement éducatif de nuit,
- Prime de fonctions informatiques,
- Indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale,
- Indemnité pour travail dominical régulier,
- Indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés,
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement...),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA...),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes...),
- les indemnités allouées aux régisseurs d'avances et des recettes,
- La prime de responsabilité versée au DGS.

Le Cumul est impossible avec :

- L'IFTS (indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires),
- La prime de rendement,
- L'indemnité de fonctions et de résultat,
- L'IAT (indemnité d'administration et de technicité),
- L'IEMP (indemnité d'exercice de mission des préfectures).

ARTICLE 6 : Le régime indemnitaire qui reçoit un caractère forfaitaire, est maintenu en cas de congé annuel, de maladie ordinaire, de congé de longue ou grave maladie, de longue durée, en cas d'accident de service, du travail, maladie professionnelle ou de congé de maternité, d'adoption, de paternité.

Il suivra le sort du traitement indiciaire en cas de congé de maladie, longue ou grave maladie ou longue durée rémunéré à demi-traitement.

Dans le cas d'un temps partiel thérapeutique, l'agent conserve l'intégralité de son traitement indiciaire mais perçoit un montant de régime indemnitaire correspondant au taux de temps partiel thérapeutique.

ARTICLE 7 : L'IFSE est applicable à compter du 1^{er} janvier 2016 pour les cadres d'emplois référencés en annexe de la présente délibération.

ARTICLE 8 : D'autoriser le maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre de l'IFSE dans le respect des principes définis en annexe 1.

ARTICLE 9 : Les dépenses résultant de la présente délibération seront imputées sur les crédits ouverts au chapitre 12.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal accepte cette proposition.

Filière administrative	Régime indemnitaire actuel					RIFSEEP		
Grade	Fonction	I.F.T.S ou IAT	Taux	I.E.M.P (Montants annuels)	Taux	Groupe de fonction	Sous-groupe	Plafond Annuel IFSE
Rédacteur >= 5 ^{ème} échelon	Directeur	862.97 €	0-8	1492,00	0,8-1	Groupe 1 encadrement avec responsabilités particulières	Sous-groupe 1 directeur rédac>=5sec	17 480 €
	Adjoint de Direction Responsable de département		0-6				Sous-groupe 2 Adj dir ou Resp départ rédac>=5sec	17 271 €
	Secrétaire de mairie		0-8				Sous-groupe 3 Secrétaire de mairie rédac>=5sec	17 061 €
	Responsable de service		0-5		0,8-1	Groupe 2 Encadrement intermédiaire	Sous-groupe 1 resp de serv rédac>=5sec	16 015 €
	Autres fonctions		0-4		Groupe 3 Autres fonctions	Sous-groupe 1 rédac>=5sec	14 650 €	

INDEMNITES HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES (I.H.T.S.)

1. MODALITES DE VERSEMENT DES I.H.T.S

Toute heure effectuée en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail d'un agent sera considérée comme étant une heure supplémentaire. Il pourra y avoir heure supplémentaire de nuit, entre 22 heures du soir et 7 heures du matin. Pour la filière sanitaire et sociale, il pourra y avoir heure supplémentaire de nuit, entre 21 heures du soir et 7 heures du matin.

En toute hypothèse, sauf lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, le nombre d'heures supplémentaires ne peut dépasser un contingent mensuel de 25 heures. Pour la filière sanitaire et sociale, il ne peut pas dépasser 15 heures par mois à l'exception des infirmiers cadres de santé qui ne doivent pas dépasser 18 heures mensuelles. Le contingent s'apprécie toutes heures supplémentaires confondues (heures de semaine, de nuit, de dimanche ou jour férié).

Les heures supplémentaires sont effectuées à la demande du responsable (donc de l'autorité territoriale), ce qui exclut par conséquent la seule initiative de l'agent.

La réalisation des heures supplémentaires doit avoir été avérée par le système automatisé de gestion des temps permettant de comptabiliser de manière exacte les heures supplémentaires accomplies ou en cas d'impossibilité pratique, par un état signé du supérieur hiérarchique direct de l'agent concerné, du directeur ou de l'élu des communes déléguées habilité.

Il relève du pouvoir discrétionnaire de l'autorité territoriale de rémunérer les heures de travail supplémentaires ou de faire récupérer le temps passé à les accomplir. En l'occurrence, toutes les heures supplémentaires sont en priorité récupérées. Elles peuvent être payées conformément au tableau ci-joint.

CHAMPS D'APPLICATION

Grades	Paiement des heures supplémentaires de nuit	Paiement des heures supplémentaires les Dimanches et jours fériés	Paiement des autres heures supplémentaires
Rédacteurs	Oui	Oui	Elles sont en priorité récupérées mais peuvent être rémunérées sur demande du maire les interventions réalisées dans le cadre de l'astreinte sont rémunérées via l'IHTS
Adjoint administratifs			
Educateurs APS			
Opérateurs des APS			
Animateurs			
Adjoint d'animation			
ATSEM			
Auxiliaires de soins			
Auxiliaires de puériculture			
Agents sociaux			
Assistants socio-éducatifs			
Educateurs de jeunes enfants			
Infirmiers			
Infirmiers en soins généraux			
Puéricultrices			
Techniciens			
Agents de maîtrise			
Adjoint techniques			
Assistants de conservation			
Adjoint du patrimoine			
Professeurs d'enseignement artistique			
Assistants d'enseignement artistique			

PRIMES ET INDEMNITES LIEES A DES FONCTIONS PARTICULIERES

L'ensemble des primes et indemnités liées à des fonctions ou sujétions particulières, résultant d'un texte de l'Etat, pourront être versées dans les conditions précisées par la réglementation.

Sont concernées :

- la prime d'intéressement à la performance collective des services (décrets n° 2012-624 et 2012-625 du 3 mai 2012)
- la prime spéciale d'installation (décret n° 89-259 du 24 avril 1989 modifié – décret n° 90-938 du 17 octobre 1990)
- l'indemnité horaire spéciale des agents affectés au traitement de l'information (décret n° 71-343 du 29 avril 1971 – décret n° 72-1012 du 7 novembre 1972 – décret n° 89-558 du 11 août 1989)

- les primes de fonction des personnels affectés au traitement de l'information (décret n° 71-342 du 29 avril 1971 – décret n° 71-343 du 29 avril 1971)
- la prime de technicité allouée aux opérateurs (décret n° 73-374 du 28 mars 1973 modifié)
- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit (Décret n°76-208 du 24 février 1976 – Décret n°61-467 du 10 mai 1961 – décret 98-1057 du 16 novembre 1998 modifié – décret n° 88-1084 du 30 novembre 1988),
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés (arrêté ministériel du 19 août 1975 - arrêté ministériel du 31 décembre 1992),
- l'indemnité pour utilisation d'une langue étrangère (Décret n°74-39 du 18 janvier 1974)
- les indemnités allouées aux régisseurs d'avances et des recettes (code général des collectivités locales art R1617-1 à R1617-5-2),
- les indemnités d'astreinte, d'intervention et de permanence (décret 2015-415 du 14 avril 2015 - décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 - décret n° 2003-545 du 18 juin 2003 - décret n° 2002-147 du 7 février 2002 - décret n° 2002-148 du 7 février 2002 - décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001),
- l'indemnité de panier (décret n° 73-979 du 22 octobre 1973)
- l'indemnité de chaussures et de petit équipement (décret n° 60 - 1302 du 5 Décembre 1960 modifié - décret n° 74 - 720 du 14 Août 1974 modifié),
- la prime technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation (PTETE)
- l'indemnité de sujétions horaires (décret n° 2002-532 du 16 avril 2002 modifié par le décret n° 2012-218 du 15 février 2012)
- les indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants (décret n° 67 - 624 du 23 Juillet 1967 modifié),
- l'indemnité de surveillance de cantines (décret n° 66 - 787 du 14 octobre 1966 - décret n° 82 - 979 du 19 novembre 1982),
- l'indemnité de gardiennage des églises communales (circulaire INT du 30 mai 2016)
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction (décret n° 88 - 631 du 6 Mai 1988 modifié),
- les indemnités forfaitaires complémentaires pour élections (IFCE) (décret n° 86 - 252 du 20 février 1986 - décret n° 2002-63 du 14 janvier 2002),
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés
- l'indemnité des agents des services municipaux d'inhumation
- l'indemnité d'utilisation d'outillage personnel

Règlement des frais occasionnés par les déplacements

- L'indemnité pour frais de transport des personnes
- l'indemnité pour changement de résidence administrative
- l'indemnité de missions
- l'indemnité d'intérim
- indemnité à l'occasion d'un stage

Révision du régime indemnitaire pour la filière technique (DCM 2016.12.05)

La délibération du 23 mars 2004 portant mise en place du régime indemnitaire sur la commune d'Omonville la Rogue prévoyait une IAT (indemnité d'administration et de technicité) au taux 4 pour la filière technique.

Le texte sur la mise en place du RIFSEEP pour la filière technique n'est pas encore publié. C'est pourquoi les agents de cette filière vont continuer de percevoir leur régime indemnitaire actuel au 1^{er} janvier 2017.

Le passage en commune nouvelle (commune de plus de 2000 habitants) a pour conséquence de faire perdre la NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire) aux agents exerçant des fonctions polyvalentes liées à l'entretien, à la salubrité, à la conduite de véhicules et à des tâches techniques dans les communes de moins de 2000 habitants.

Afin de compenser cette perte, il est proposé de varier le taux d'IAT.

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°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application de l'article 88 de la loi visée ci-dessus,

Vu le décret n°2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité,

Vu la délibération du conseil municipal en date du 23 mars 2004

Le conseil municipal décide de modifier l'indemnité d'administration et de technicité pour les fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi que les agents non titulaires de droit public relevant des cadres d'emplois ou des grades fixés dans le tableau ci-dessous dans les conditions définies ci-après, à compter du 1^{er} janvier 2017, étant entendu que le coefficient retenu par la collectivité pour chaque cadre d'emplois doit être compris entre 0 et 8.

Cadre d'emplois	Grade	Montant de référence annuel	Coefficients retenus
Adjoints techniques territoriaux	Adjoint technique territorial principal de 1 ^{ère} classe	478,95 €	Entre 0 et 8
	Adjoint technique territorial de 2 ^{ème} classe	451,99 €	Entre 0 et 8

Transfert de personnel vers la commune nouvelle (DCM 2016.12.06)

Vu l'avis du comité technique du 6 décembre 2016, le conseil municipal doit autoriser le transfert du personnel communal vers la commune nouvelle.

NOM de l'agent	Grade	Statut	Position	Durée hebdomadaire en heures
AMIOT Maryline	Adjoint administratif de 1 ^{ère} classe	Titulaire	activité	15
DRUON Caroline	Rédacteur territorial	Titulaire	activité	35
DUVAL Guylaine	Adjoint technique de 2 ^{ème} classe	Titulaire	activité	20
ENDELIN Eric	Adjoint technique de 2 ^{ème} classe	Titulaire	activité	35
GUILLOU Daniel	Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	Titulaire	activité	35
LEFRANCOIS Marie-Christine	Adjoint technique de 2 ^{ème} classe	Titulaire	activité	6,67
LEGRAND Annick	Adjoint technique de 2 ^{ème} classe	Titulaire	activité	4

Modification des tarifs des chèques déjeuner (DCM 2016.12.07)

Le montant des chèques déjeuner sur la commune est de 4,56 € avec participation de l'employeur à hauteur de 50%.

La communauté de communes de la Hague demande aux communes de s'aligner sur le montant actuellement en vigueur dans cette structure 4,58 € afin de faciliter les commandes de chèques au 1^{er} janvier 2017 . Seule la commune d'Urville-Nacqueville ne délibèrera pas, ayant un chèque à 5€.

Le conseil municipal, à l'unanimité, autorise l'augmentation du chèque déjeuner.

Noël de l'école (DCM 2016.12.08)

Comme tous les ans, les maîtresses ont passé commande pour le Noël de l'école à hauteur de 15€ de livres ou cinéma et 3€ de friandises. C'est la commune d'Omonville la Rogue qui règle les factures.

Cette année, 133 élèves sont scolarisés dont 14 hors communes. Les frais pour chacun de ces élèves seront répartis à parts égales entre les 4 communes membres du RPI soit 63 € par commune.

Le Maire propose donc la répartition suivante :

- Digulleville : 16 élèves x 18€ + 63€ = 351 €
- Gréville-Hague : 61 élèves x 18€ + 63€ = 1 161 €
- Omonville-la-Petite : 9 élèves x 18€ + 63€ = 225 €
- Omonville-la-Rogue : 33 élèves x 18€ + 63€ = 657 €

Le conseil municipal autorise le maire à payer les factures et à demander le remboursement aux communes.

Décision modificative : éclairage public Route de la Hague et du Port (DCM 2016.12.09)

Le marché de l'éclairage public ne sera pas clos au 31 décembre 2016. Afin de pouvoir le transférer à la commune nouvelle, il convient de lui donner un numéro d'opération et de prévoir les crédits nécessaires sous cette opération.

Le conseil municipal vote la décision modificative suivante :

- article 2315 / chapitre 23 / opération 126 = - 16400 €
- article 2315 / chapitre 23 / opération 127 = + 16400 €

Logement n°2 du presbytère (DCM 2016.12.10)

Chantal LEBACHELEY informe le conseil municipal que les locataires du logement n°2 ont donné leur préavis au 26 novembre 2016. Des nouveaux locataires vont s'installer.

Le conseil municipal autorise le maire à :

- rendre la caution à Monsieur Simon LUPO et Madame Maëlle NEXER
- louer le logement à madame Laure-Amélie DOLLON à partir du 16 décembre 2016 et encaisser sa caution

Recensement de la population (DCM 2016.12.11)

Le Maire présente le CV de Madame Véronique ANDRE. Elle sera agent recenseur pour le recensement de la population entre le 19 janvier et le 18 février 2017.

Epicerie : lecture des échanges avec Monsieur Bonnemains (DCM 2016.13.12)

Le Maire donne lecture des échanges entre le syndicat et Monsieur Bonnemains. Il informe le conseil municipal que le syndicat s'est réuni mardi.

Construction illicite au Mar Bella (DCM 2016.12.13)

La commune est propriétaire de la parcelle n°A 727 qui fait l'objet d'un bail commercial. Il précise que le preneur ne peut pas faire de travaux sans l'autorisation de la commune.

A souligner que le preneur s'est accaparé le domaine public (trottoirs), empêche les piétons de passer et a posé un store au-dessus du trottoir.

Pour toutes ces raisons, le conseil municipal demande au maire de ne pas accepter la régularisation de la construction illicite et en demande la dépose.

Pose de panneau pour l'association PNH (DCM 2016.12.14)

Le Maire rappelle la délibération du dernier conseil municipal

Un panneau a été acheté par le PNH pour poser sur la rambarde de la base nautique.

Mais le panneau n'étant pas adapté pour ce genre de support, il convient de mettre un panneau PVC derrière pour rigidifier le tout.

Devis de SOBATEC : 1400 €.

Le conseil municipal souhaiterait que ces travaux soient pris en charge par la communauté de communes de la Hague. La demande sera envoyée à Patrick CAUCHEBRAIS, Directeur du service Sport

Le panneau devra être posé pour le mois de mars et démonté chaque hiver par la commune.

Le maire informe le conseil municipal que cette dépense ne peut pas être prise en charge par la communauté de communes de la Hague car les délais sont trop courts avant le passage en commune nouvelle.

Le conseil municipal, à l'unanimité, autorise donc le maire à payer la facture à l'entreprise SOBATEC pour un montant de 1426 € HT soit 1 711,20 € TTC

Questions diverses

- ✓ Passage d'un expert au titre de l'assurance décennale pour les **problèmes de fuites dans la véranda du presbytère**
- ✓ Compte-rendu du conseil d'école du 08.11.2016
- ✓ Collège le Hague Dike : **demande de subvention** pour un élève de la commune (Guillaume LEHUBY)
- ✓ **L'éclairage public Route de la Hague et du Port** sera installé début d'année prochaine.
- ✓ Mail de Yoann Sanson sur le **suivi des chantiers en cours** suite à la remarque du dernier conseil municipal
- ✓ Accord du conservatoire du littoral sur la **pose d'un miroir au Chemin des Fals** au niveau de la Ferme du Tourp
- ✓ **Déclaration Préalable SCI la Blanche Pierre - Réfection de la toiture** : le conseil municipal souhaite la pose d'ardoises d'Espagne. Les pétitionnaires seront prévenus.
- ✓ Robert Roucan signale la **destruction de murets Route de Laye**. Le Maire est chargé de faire respecter la réglementation et d'inviter l'entreprise à cesser cette démolition.
- ✓ Robert Roucan propose la **rénovation des façades de l'atelier communal** avec un parement en pierres d'Omonville. Le Conseil municipal est favorable à cette proposition. Des devis seront demandés.
- ✓ Le conseil municipal demande que le **bâtiment de la voilerie** soit réceptionné et conventionné pour la mise à disposition de la base nautique.
- ✓ **Congés des agents** : Pour des raisons de service, certains agents ne pourront pas solder leurs congés. Ils pourront éventuellement être reportés avec l'accord du maire.

Séance est levée à 23 H 30

NOM et Prénom	Emargement ou motif de non-signature	NOM et Prénom	Emargement ou motif de non-signature
CANOVILLE Michel		HOCHET Dominique	
MONHUREL Pascal		LE BERT Catherine	
LEBACHELEY Chantal		ALEXANDRE Fernand	Excusé
LEQUERTIER Patrick		VOISIN Eric	Donne pouvoir à Robert ROUCAN
BARBIER Eric		SAILLARD Murielle	
DUVAL Benoît	Excusé	GUILLOU Eric	
GUILLOU Isabelle		ROUCAN Robert	