Conformément aux dispositions de l'article L. 5211-6-2 du CGCT les conseils municipaux des communes dont le nombre de sièges évolue doivent procéder à l'élection des conseillers communautaires qui siégeront dès l'installation du nouveau conseil communautaire,

Le Conseil Municipal procède à l'élection à bulletins secrets, parmi les conseillers communautaires sortants au scrutin de liste à un tour et à la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne,

Sont candidats formant une liste : le Maire, Guy Cholot, titulaire et le 1^{er} adjoint Serge Laidet, suppléant

Jean-Paul Gosselin déclare ne pas se présenter car M. le Maire se présente.

- Nombre de listes : 1
- Nombre de conseillers présents : 14
- Nombres de votants (enveloppes déposées) : 14
- Nombre de suffrages déclarés nuls ou blancs : 1 blanc
- Nombre de suffrages exprimés : 13
- Liste élue : Guy Cholot, titulaire et Serge Laidet, suppléant

N° 90-2016 – VALIDATION DE CANDIDATURE AU CONTRAT DEPARTEMENTAL DE POLE DE SERVICES

Par courrier du 4 octobre le Président du Conseil Départemental nous informait des nouvelles modalités de la politique territoriale 2016-2021 du Département et, dans ce cadre, portait à notre connaissance la création du dispositif de Contrat de Pôle de Services qui s'adresse à notre Commune.

En effet à côté des contrats de territoire, un nouveau partenariat est proposé avec les 64 communes du Département constituant des pôles de services ruraux identifiés à ce jour assurant une fonction de centralité au cœur des bassins de vie des territoires.

Ce Contrat s'adresse en priorité aux communes disposant d'une volonté de conduire une démarche globale de développement sur quatre ans pour renforcer son offre de services et son attractivité. Cet appel à candidatures sera renouvelé chaque année afin de s'adapter au rythme de réflexion de chaque commune.

Les communes intéressées doivent faire acte de candidature en proposant un projet global de développement autour de 3 axes (renforcement du rôle de centralité, aménagement et attractivité, cohésion sociale). L'enveloppe financière sera établie sur la base de 200 €/habitant avec un plancher à 300 000 € et un plafond à 800 000 € par commune.

Sur proposition de Monsieur le Maire, le Conseil, après en avoir délibéré à l'unanimité :

- **décide** de déposer un dossier de candidature au contrat de pôle de service avec le Département de la Manche
- **autorise** M. le Maire à rédiger et signer tous documents nécessaires à la concrétisation de cette décision

N° 2016-91 – REGIME INDEMNITAIRE AU 1^{er} JANVIER 2017 – INSTAURATION DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, SUJETIONS, EXPERTISE ET ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

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 notamment son article 88,

Vu, la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique,

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

Vu, le décret n° 2014-513 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'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, l'avis du comité technique en date du 6 décembre 2016,

Monsieur 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)
- d'un Complément Indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de service (CIA), facultatif. Il peut être décidé de l'attribuer à toutes les catégories de personnels, ou à certaines d'entre elles uniquement, ou encore à aucune.

La Commune 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 et valoriser l'expérience professionnelle des agents

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

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, sauf l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions (ex : frais de déplacement), les dispositifs d'intéressement collectif, les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : GIPA différentielle), les sujétions particulières directement liées à la durée du travail (ex : heures supplémentaires, astreintes).

I – Bénéficiaires

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

- attaché, rédacteur, adjoint administratif
- adjoint du patrimoine
- animateur
- agent spécialisé des écoles maternelles
- technicien, agent de maîtrise, adjoint technique

L'indemnité pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents non titulaires possédant un contrat d'emploi permanent et les non-titulaires d'un emploi non permanent d'une durée égale ou supérieure à 6 mois.

II – Montants de référence

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

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

Il appartient à la commune de définir les différents groupes de fonction type par catégorie et cadre d'emplois ainsi que le plafond prévu pour chaque groupe de fonctions dans la limite du plafond annuel fixé par arrêté.

Les groupes de fonctions proposés, dont le nombre par catégorie est fixé par décret, sont les suivants :

FILIERE ADMINISTRATIVE			
	adjoints administratifs - catégorie C	rédacteurs - catégorie B	attachés - catégorie A
groupe 1	sujétions ou responsabilités particulières/tâches complexes encadrement ou coordination d'une équipe/chef d'équipe autonomie	encadrement important direction d'une structure/responsable de pôle, d'un ou plusieurs services	encadrement supérieur direction générale et stratégique
groupe 2	fonctions usuelles/agent d'exécution	encadrement/technicité adjoint au responsable de structure/expertise/fonction de coordination ou de pilotage/chargé de mission	fonction d'encadrement à responsabilité et/ou technicité importante direction de service
groupe 3		fonctions usuelles/encadrement de proximité	fonctions d'encadrement intermédiaire et/ou à technicité particulière encadrement fonctionnel/adjoint au responsable de service
groupe 4			fonctions usuelles chargé de mission
FILIERE ANIMATION			
	animateurs - catégorie B		
groupe 1		responsable de service	
groupe 2		adjoint au responsable de structure ou de service/responsable de structure	
groupe 3		agents en expertise	
FILIERE MEDICO-SOCIALE			
	agents spécialisés des écoles maternelles		
groupe 1	encadrement de proximité/sujétions/qualifications		
groupe 2	exécution/horaires atypiques/déplacements fréquents		
FILIERE CULTURELLE (1)			
	adjoint du patrimoine		
groupe 1	responsable d'une équipe/autonomie/tâches complexes		
groupe 2	fonctions usuelles/agents d'exécution		
FILIERE TECHNIQUE (1)			
	adjoints techniques - catégorie C	agents de maîtrise - catégorie C	techniciens - catégorie B
groupe 1	sujétions ou responsabilités particulières tâches complexes/autonomie	sujétions ou responsabilités particulières/tâches complexes encadrement ou coordination d'une équipe chef d'équipe/autonomie	encadrement important direction d'une structure/responsable de pôle, d'un ou plusieurs services
groupe 2	fonctions usuelles/agent d'exécution	fonctions usuelles/encadrement de proximité	encadrement/technicité adjoint au responsable de structure/expertise/fonction de coordination ou de pilotage/chargé de mission
groupe 3			fonctions usuelles poste d'instruction encadrement de proximité

(1) à ce jour, les cadres d'emploi de la filière technique et de la filière culturelle ne sont pas encore concernés par l'application du RIFSEEP mais il est possible de déterminer les groupes de fonctions.

Il est proposé que les montants de référence pour les cadres d'emploi visés plus haut soient fixés à :

Filière	Cadre d'emploi	Groupe	Montant plafond annuel	
			IFSE	CIA
administrative	attachés territoriaux	groupe 1	36 210 €	6 390 €
		groupe 2	32 130 €	5 670 €
		groupe 3	25 500 €	4 500 €
		groupe 4	20 400 €	3 600 €
	rédacteurs territoriaux	groupe 1	17 480 €	2 380 €
		groupe 2	16 015 €	2 185 €
		groupe 3	14 650 €	1 995 €
	adjoints administratifs territoriaux	groupe 1	11 340 €	1 260 €
		groupe 2	10 800 €	1 200 €
animation	animateurs	groupe 1	17 480 €	2 380 €
		groupe 2	16 015 €	2 185 €
		groupe 3	14 650 €	1 995 €
médico-sociale	agent spécialisé des écoles maternelles	groupe 1	11 340 €	1 260 €
		groupe 2	10 800 €	1 200 €

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

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

Le Comité technique, lors de sa réunion du 6 décembre 2016, a émis un avis favorable à la majorité au titre du collège des représentants du personnel et un avis favorable à la majorité, au titre du collège des représentants des collectivités.

III – Modulations individuelles

A. Part fonctionnelle

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

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

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent

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

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

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

Ce coefficient sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les critères fixés dans le formulaire de fiche d'entretien professionnel applicable dans la collectivité.

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

La part liée à la manière de servir sera versée annuellement.

IV – Modalités de retenue pour absence ou de suppression

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

Durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité, adoption, accident de travail et maladie professionnelle, les primes sont maintenues ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique.

En cas de maladie ordinaire, les primes suivent le sort du traitement. Elles sont conservées intégralement pendant les trois premiers mois puis réduites de moitié pendant les neuf mois suivants.

En cas de congés de longue maladie et de longue durée, le versement du régime indemnitaire est suspendu. Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

Sur proposition de Monsieur le Maire, le Conseil, décide après en avoir délibéré, à l'unanimité :

- **d'instaurer** une indemnité de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel versée selon les modalités définies ci-dessus
- **d'autoriser** Monsieur le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des 2 parts de l'indemnité dans le respect des principes définis ci-dessus
- **de prévoir** et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette indemnité.

N° 2016-92 – DEMANDE D'AIDE FINANCIERE POUR LE COLLEGE DE PORT-BAIL POUR UN VOYAGE EN ITALIE

Durant l'année 2017, un voyage pédagogique sera proposé aux élèves du collège André Miclot de Port-Bail, un voyage en Italie pour les élèves, latinistes, de 5^{ème}, 4^{ème} et 3^{ème} au bénéfice de 10 élèves de Port-Bail du 4 au 10 mars 2017 soit 7 jours.

Coût pour les familles : 250 €/élève

Après en avoir délibéré, le conseil, à l'unanimité, **décide** d'attribuer la subvention habituelle ci-après :

Voyage en Italie 2017 : 5 € par jour (pour 7 jours) et par participant (10 participants) : 350 €

N° 2016-93 – INDEMNITE DE GARDIENNAGE DE L'EGLISE POUR 2016

Après en avoir délibéré, les membres du Conseil, à l'unanimité, **accordent** une indemnité de 119,55 € par an pour le gardiennage de l'église au titre de l'année 2016, pour un gardien ne résidant pas dans la commune où se trouve l'édifice du culte. Cette somme sera versée à la paroisse Notre-Dame des Isles à Barneville-Carteret.

DROITS DE PREEMPTION (D.I.A.)

La commune a décidé de ne pas préempter les cessions suivantes :

- parcelle les Roquettes – lot 7 – ZP 272 de 760 m² acquise par Mme Marie Marguerie
- parcelles AB 42 et 43 de 1 440 m² - 11 rue Roze acquises par M. Charly Lejolvivet

REMERCIEMENTS

M. et Mme Serge Laidet pour le soutien du Conseil lors des obsèques de Mme Micheline Laidet.

INFORMATIONS

- Projet de contrôle technique et de station de lavage à Port-Bail
- La crèche vivante a été un vrai succès : 2 300 spectateurs
- Monsieur le Maire remercie son Conseil pour le travail effectué en 2016 pour la commune et invite à ses vœux le vendredi 6 janvier 2017 à 18 h à la salle polyvalente.

QUESTIONS DIVERSES

- Jeudi 29 décembre à 18 h : pot du cul de l'An par la commune et les Amis de Saint Siméon
- Deux représentations de théâtre les 14 et 15 janvier 2017 à la salle polyvalente : les Treiz Arts
- Le bout de la rue Pasteur vers VVF va être éclairé le 28 décembre. La rue Roze n'est pour le moment pas éclairée.
- René De Smet félicite les travaux des nouveaux trottoirs rue Victor Hugo.

<p>PROCHAIN CONSEIL MARDI 31 JANVIER 2017 A 20 H 30</p>
--

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 21 h 30