

REPUBLIQUE FRANÇAISE
Département de l'Eure
Arrondissement de Bernay
Canton de Bernay



**Commune Nouvelle de
MESNIL-EN-OUCHE**

COMPTE-RENDU DU CONSEIL MUNICIPAL DU 21 NOVEMBRE 2017

Date du Conseil Municipal :	21 novembre 2017	Nombre de conseillers en exercice :	73
Date de convocation :	14 novembre 2017	Nombre de présents :	46
		Nombre de représentés par pouvoir :	12
		Nombre de votants :	58
		Nombre d'absents :	15

L'an deux mille dix-sept, le vingt et un novembre, à dix-neuf heures trente, le Conseil Municipal de la Commune de MESNIL-EN-OUCHE, régulièrement convoqué, s'est réuni dans la salle des fêtes de La Barre-en-Ouche sous la présidence de M. Jean-Noël MONTIER, Maire.

Présents : ADELINE Jean-Michel, BACKX Olivier, BAERT Olivier, BENSAID Robert, BERTHE Brigitte, BERTHE Claude, BOISSIÈRE Bernard, BRUT Nicolas, CAPPELLE Hubert, COURTOUX Thomas, DECROOS Monique, DRAPPIER Michèle, DUVOUX Dominique, FAUCHE Gérard, FUCHÉ Fabienne, GIBOURDEL Jean-Pierre, GOULLEY Martine, GROULT Daniel, KANEK Michèle, KIFFER Daniel, LEFEBVRE Pascal, LEVEAU Dalilha, LEVILLAIN Jean-Pierre, L'HOMME Roseline, MADELON Jean-Louis, MARIN Thierry, MARTIN Jean, MICHOUX Jean-Pierre, MONTIER Jean-Noël, NÉEL Marie-Madeleine, OGER Leïla, PERCQ Gérard, PERDRIEL Daniel, PICOT Christian, PREYRE Françoise, TAVERNIER Sophie, TRIPIER Sylvie, VAMPA Marc, VAN DEN DRIESSCHE Agnès, VANDOOREN Bernard, VANDOOREN Mathieu, VIAL Sylvie, VIALA Alain, VITTEL Gérard, WERS Stanislas, WNUK Jean.

Représentés par pouvoir : BEAUDOIN Jérôme (à COURTOUX Thomas), BÉCHET Gaétan (à VAN DEN DRIESSCHE Agnès), BRIONNE Dominique (à GROULT Daniel), BUONOMO Bernadette (à MADELON Jean-Louis), EDY Noëlle (à DUVOUX Dominique), ESNOUFT Catherine (à LEFEBVRE Pascal), GRAVELAIS Edith (à L'HOMME Roseline), LEFRILEUX Jean-Claude (à NÉEL Marie-Madeleine), PERDRIEL Christian (à VAMPA Marc), PETIT Danièle (à FAUCHE Gérard), PRÉVOST Jean-Jacques (à WERS Stanislas), PROFIT Jean-François (à MONTIER Jean-Noël).

Absents, BORDEAU Jean-Pierre, CASSIET Daniel, DESFRESNE Anthony, DEVAUX Anthony, DORGÈRE François, GROULT Catherine, LECOMTE Alexis, LEMONNIER Stéphane, LEPOITTEVIN Christophe, MÉRIMÉE Bruno, MÉRIMÉE Maxime, MESNIL Cécile, ROINSARD Roger, SCIPION Elodie, VIVIEN Vincent.

Secrétaires de séances : TAVERNIER Sophie et TRIPIER Sylvie

COMPTE-RENDU DU CONSEIL MUNICIPAL DU 10 OCTOBRE 2017

Le compte-rendu de la dernière réunion du Conseil Municipal a été envoyé par courrier.

Mme VIAL Sylvie souhaite apporter une précision sur les propos tenus lors du dernier conseil municipal au sujet de l'entretien des locaux communaux : elle parlait de l'entretien du matériel et non des locaux. Il est bien entendu que c'est aux associations de faire le ménage des locaux.

Le compte rendu est adopté.

AUTORISATION DU MAIRE A SIGNER LE MARCHE D'ELABORATION DU PLAN LOCAL D'URBANISME

M. le Maire informe le Conseil Municipal que le marché public pour l'élaboration d'un Plan Local d'Urbanisme (PLU) à l'échelle de la Commune Nouvelle a été lancé sous la forme d'un appel d'offres en procédure formalisée avec publicité :

- dans le Bulletin Officiel des Annonces de Marchés Publics (BOAMP) le 9 septembre 2017,
- dans le Journal Officiel de l'Union Européenne (JOUE) le 9 septembre 2017,

-sur la plate-forme de dématérialisation des marchés publics Dematis le 6 septembre 2017.

10 candidats ont présenté une offre à l'échéance fixée, soit le 16 octobre 2017 à 12h00.

La commission d'appel d'offres s'est réunie :

- le 18 octobre 2017 pour ouvrir les plis,
- le 31 octobre 2017 pour déterminer les offres admises, valider le rapport d'analyse des offres, établir un premier classement des candidats et choisir 3 candidats à recevoir en audition pour des demandes de compléments d'informations,
- le 9 et le 10 novembre 2017 pour recevoir les candidats en audition,
- le 13 novembre 2017 pour attribuer le marché.

A l'issue de la démarche, les candidats ont été classés dans l'ordre qui suit :

N° de classement	Nom du candidat (ou du mandataire du groupement)	Critère n°1 (sur 30)	Critère n°2 (sur 30)	Critère n°3 (sur 40)	TOTAL
1	Auddicé Urbanisme	20	28	39,27	87,27
2	Gama Environnement	25	28	29,34	82,34
3	Perspectives	30	23	24,07	77,07
4	Géostudio	18	18	35,21	71,21
5	Citadia	19	25	26,99	70,99
6	Espace Ville	23	24	21,99	68,99
7	Espac' Urba	12	14	40,00	66,00
8	Delty's Aménagement	14	14	36,27	64,27
9	Diversité	16	14	31,25	61,25
NC	Euclyd-Eurotop			offre inappropriée	

Critère n°1 : Qualité technique de l'équipe = 30 points

Critère n°2 : Démarche proposée pour la conduite de la mission = 30 points

Critère n°3 : Coût global de la mission (options incluses) = 40 points

En conséquence, la commission d'appel d'offres a décidé d'attribuer le marché au groupement constitué de Auddicé Urbanisme (mandataire), Auddicé Environnement et la Chambre d'Agriculture de l'Eure, pour un montant de 86 460,00 € HT.

Ce marché fait l'objet de 3 options :

1. la réalisation du diagnostic agricole (19 500 € HT) ;
2. l'inventaire de la biodiversité et des milieux naturels (8 800 € HT) si la Commune n'est pas retenue pour la réalisation d'un atlas de la biodiversité communale ;
3. la réalisation d'actions de concertation plus poussées (19 550 € HT), incluant (en plus des 2 réunions publiques, des informations dans la presse et le bulletin municipal, de l'affichage et des registres dans chaque commune déléguée) :
 - o la réalisation d'une exposition photos pour faire prendre conscience à la population des atouts et de la diversité de leur territoire,
 - o la tenue d'un café d'échanges avec les élus,
 - o la tenue d'ateliers thématiques de travail lors du diagnostic et l'élaboration du projet de la Commune,
 - o une exposition itinérante présentant à la population le PLU,
 - o la création d'un site Internet dédié,
 - o la réalisation de photomontages pour présenter l'évolution proposée sur différents secteurs,
 - o la tenue de 4 permanences en soirée, ouvertes à la population.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré et à l'unanimité autorise M. le Maire à :

- signer le marché d'élaboration du PLU avec la société Auddicé Urbanisme, pour le compte du groupement constitué, pour un montant de 86 460,00 € HT ;
- notifier la réalisation de l'option 1 (diagnostic agricole) pour un montant de 19 500,00 € HT ;
- notifier la réalisation de l'option 2 (inventaire de la biodiversité et des milieux naturels) pour un montant de 8 800 € HT si la Commune ne lance pas la réalisation de son atlas de la biodiversité communale ;
- échanger avec le titulaire du marché sur l'option 3 (concertation) pour définir plus précisément les modalités pour s'adapter au mieux à notre population.

DESIGNATION DES MEMBRES DU COMITE DE PILOTAGE ET DU COMITE TECHNIQUE

M. le Maire explique au Conseil Municipal que pour suivre l'élaboration du PLU, il est nécessaire d'installer des instances de suivi. En effet, même s'il est prévu que le Conseil Municipal se réunisse lors des principales étapes de l'élaboration du document (présentation du diagnostic, débat sur le Projet d'Aménagement et de Développement Durable, arrêt du projet de PLU, approbation du PLU), il n'est toutefois pas possible d'échanger à 73 personnes sur chaque élément du document.

Aussi, il est proposé de constituer deux groupes plus restreints :

- le comité de pilotage pour valider au fur et à mesure les éléments présentés (12 réunions prévues),
- le comité technique pour suivre au quotidien l'avancement des démarches (15 réunions prévues).

M. le Maire propose de constituer le comité de pilotage sur la base de 2 représentants par commune déléguée. Ce dernier propose que les personnes ayant fait partie du groupe de travail instauré pour la formation au PLU soient membres de ce comité technique.

Des changements pour trois communes déléguées sont souhaitées (Epinay, St-Aubin-des-Hayes et Thevray). Le comité de pilotage est ainsi constitué des personnes suivantes :

Ajou	PREVOST Jean-Jacques	WERS Stanislas
La Barre-en-Ouche	KIFFER Daniel	L'HOMME Roseline
Beaumesnil	VAMPA Marc	PERDRIEL Christian
Bosc-Renoult-en-Ouche	MADELON Jean-Louis	PROFIT Jean-François
Epinay	GROULT Daniel	LEFEBVRE Pascal
Gisay-la-Coudre	BORDEAU Jean-Pierre	NEEL Marie-Madeleine
Gouttières	DORGERE François	LEVILLAIN Jean-Pierre
Granchain	PERDRIEL Daniel	PICOT Christian
Jonquerets-de-Livet	DRAPPIER Michèle	DEGLOS Claude
Landepéreuse	VAN DEN DRIESSCHE Agnès	BECHET Gaëtan
La Roussière	GOULLEY Martine	LEBLANC Montserrat
Saint-Aubin-des-Hayes	CAPPELLE Hubert	VANDOOREN Mathieu
Saint-Aubin-le-Guichard	BOISSIERE Bernard	COURTOUX Thomas
Sainte-Marguerite-en-Ouche	MONTIER Jean-Noël	WNUK Jean
Saint-Pierre-du-Mesnil	ADELINE Jean-Michel	BOUVART Jean-François
Thevray	FAUCHE Gérard	OGER Leila

Le directeur général des services de la Commune participera également aux comités de pilotage, ainsi que les représentants des personnes publiques associées (Etat, chambres consulaires, Intercom...).

M. le Maire propose de définir un comité technique resserré (7 personnes), qui puisse se réunir très régulièrement pour suivre l'évolution du dossier « au quotidien ». La composition suivante est retenue :

M. Jean-Noël MONTIER, maire ;

M. Jean-Jacques PREVOST, adjoint au maire en charge de l'aménagement du territoire ;

M. Hubert CAPPELLE, adjoint au maire en charge des travaux et de l'environnement ;

M. Daniel KIFFER, adjoint au maire en charge du développement économique ;

M. Marc VAMPA, adjoint au maire en charge du tourisme et du patrimoine ;

Mme Montserrat LEBLANC, conseillère communale, en tant que personne qualifiée ;

M. Olivier GARDINOT, directeur général des services.

En complément de ces réunions, il est prévu que le bureau d'études vienne à la rencontre de chaque conseil communal des communes déléguées à deux reprises : en phase de diagnostic dès le démarrage de la mission et lors de l'élaboration du zonage et du règlement.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré et à l'unanimité, accepte la composition proposée pour le comité de pilotage et le comité technique.

AVENANT A LA CONVENTION D'ACCOMPAGNEMENT AVEC LE CAUE DE L'EURE

M. Le Maire rappelle au Conseil Municipal que lors de la réunion du 31 janvier 2017, il avait été validé le principe d'un accompagnement par le Conseil en Architecture, Urbanisme et Environnement (CAUE) de l'Eure pour former les élus à la procédure du PLU.

5 ateliers ont été tenus entre février et juillet 2017 autour des thèmes suivants :

- les outils du PLU,
- la fiscalité de l'aménagement,
- identité rurale et planification,
- les formes d'urbanisation en milieu rural,
- les patrimoines dans un projet de territoire.

Lors du bilan de ces ateliers, il a été souhaité de terminer la démarche par deux autres temps :

- un 6e atelier organisé le 8 novembre en partenariat avec la Caisse d'Allocations Familiales de l'Eure sur le thème « action sociale et PLU : le vivre ensemble au cœur du projet de territoire » ;
- un voyage d'étude à la découverte d'une opération d'urbanisme en milieu rural et d'un projet de développement social mené par une Commune, qui se déroulerait le 12 décembre sur toute la journée.

Afin d'augmenter le nombre de jours consacré à la mission et la participation financière de 600 €, pour la porter à un montant final de 5 100 €, il est nécessaire de signer un avenant.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré et à l'unanimité, autorise M. Le Maire à signer un avenant à la convention avec le CAUE.

ATTRIBUTION DE LA SUBVENTION POUR LES ACTIVITES ET SORTIES DU COLLEGE JACQUES DAVIEL POUR 2018

M. Le Maire rappelle au Conseil Municipal que lors de la restitution des compétences en matière d'éducation, enfance et jeunesse, la Commune Nouvelle a récupéré la compétence détenue par la Communauté de Communes du Canton de Beaumesnil en matière de soutien au collège Jacques Daviel.

Cela se traduit notamment par le versement d'une subvention annuelle destinée à financer les activités et sorties proposées aux collégiens. En effet, ces sorties ne bénéficient pas de financement de l'Education Nationale ni du Département ; aussi, la prise en charge d'une partie des dépenses par la Commune permet :

- de réaliser un nombre plus important d'activités, ce qui est primordial pour des élèves issus du milieu rural, où les problématiques de mobilité sont importantes ;
- de rendre accessibles les sorties et voyages au plus grand nombre, en diminuant la participation financière des familles (en complément des participations du foyer socio-éducatif et de l'association des parents d'élèves).

L'attribution de cette subvention était faite chaque année lors du vote du budget primitif, au mois d'avril, ce qui posait des problèmes quant au rythme de décision du collège, en année scolaire. Aussi, pour résoudre cette difficulté, il a été validé lors du débat d'orientation budgétaire de déterminer une somme au budget 2017, pour l'attribuer définitivement et la verser en fin d'année au collège, au vu de leurs projets et budgets proposés sur l'année scolaire 2017-2018.

M. Le Maire explique qu'une rencontre a eu lieu avec Mme la principale et la gestionnaire du collège Jacques Daviel pour présenter les projets et ainsi expliquer en détail la demande de subventions.

La demande formulée par Mme la principale du collège s'élève à 25 783 € pour le financement des activités en 2018.

La demande a ensuite été présentée en commission éducation /enfance /jeunesse le 15 novembre 2017. Les membres de la commission proposent d'accorder une subvention de 24 400 € (enveloppe prévue dans le budget primitif) sur les 25 783 € sollicités.

Le collège va pouvoir ainsi adapter son programme pédagogique en fonction de la somme accordée, soit en supprimant des actions soit en obtenant d'autres financements.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré et à la majorité (1 abstention), décide d'accorder une subvention de 24 400 € au collège Jacques Daviel pour le financement des activités et sorties du collège pour l'année scolaire 2017/2018.

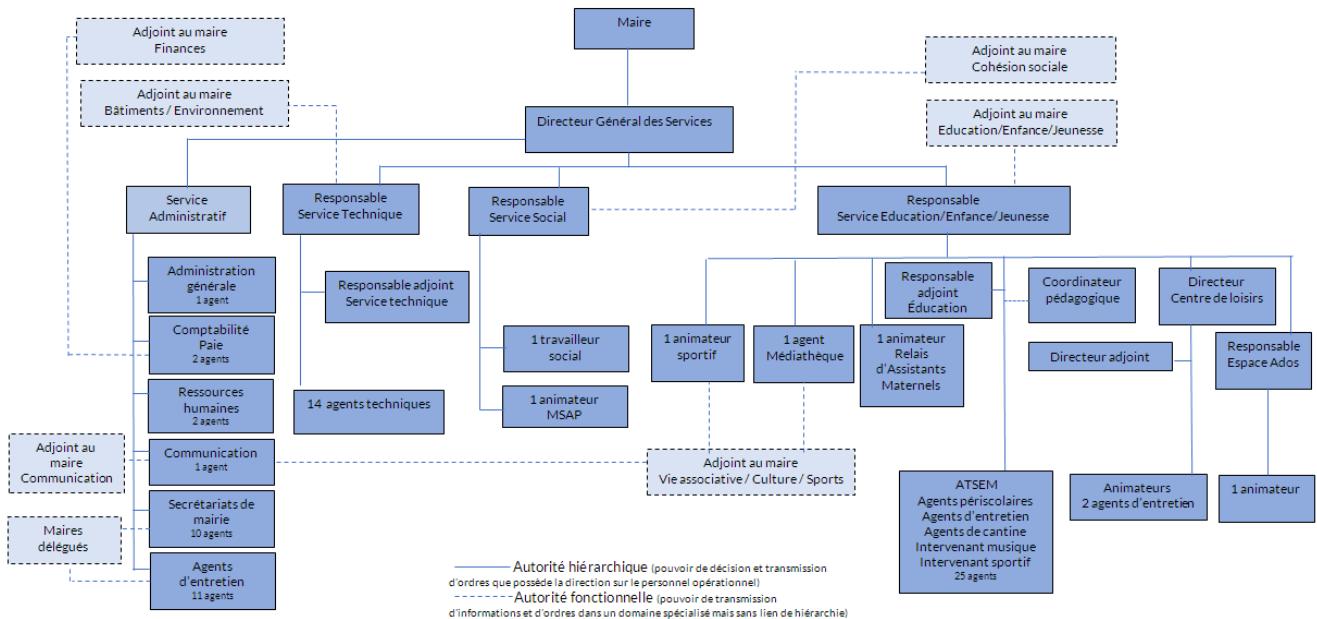
ORGANIGRAMME DE LA COMMUNE NOUVELLE

M. Le Maire explique au Conseil Municipal qu'afin de représenter les liens et les relations fonctionnelles, organisationnelles et hiérarchiques qui existent entre les différents services de la Commune Nouvelle, il est nécessaire d'établir l'organigramme de la collectivité.

Trois types de relations sont à distinguer :

- autorité territoriale (correspond au maire) : embauche, déroulement de carrière, détermination de la rémunération, validation des formations, attribution des congés, autorisation des déplacements, mise en œuvre des sanctions disciplinaires, fin de contrat...
- autorité hiérarchique : rédaction de la fiche de poste, avis sur les congés, élaboration du planning, commande des heures complémentaires / supplémentaires, gestion des formations, évaluation professionnelle, initiative des sanctions disciplinaires...
- autorité fonctionnelle : détermination des tâches, attribution de missions, vérification de l'exécution des tâches, avis sur les congés, lien avec l'autorité hiérarchique... (rôle essentiellement attribué aux adjoints au maire et maires délégués).

M. Le Maire présente l'organigramme ci-dessous. Ce dernier a reçu un avis favorable à l'unanimité par le comité technique réuni le 16 octobre 2017.



Le nombre d'agents est mentionné à titre indicatif

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré et à l'unanimité, valide l'organigramme des services de la collectivité.

AUGMENTATION DE LA DUREE HEBDOMADAIRE DE SERVICE D'UN ADJOINT TECHNIQUE DE 34,5 A 35 HEURES

M. Le Maire informe le Conseil Municipal que suite à la constitution de la Commune Nouvelle, un adjoint technique travaillant dans deux communes historiques différentes (à raison de 26,5/35e dans l'une et 8/35e dans l'autre) dispose aujourd'hui d'une durée hebdomadaire de service de 34,5/35ème. Pour des raisons de mise en cohérence et de besoin d'un service technique avec des agents à temps complet, il est souhaitable d'augmenter le temps de travail du poste d'adjoint technique de 34,5 à 35 heures par semaine, à compter du 1er décembre 2017.

Cette proposition a reçu un avis favorable à l'unanimité par le comité technique réuni le 16 octobre 2017.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré et à l'unanimité, valide l'augmentation de la durée hebdomadaire de service de l'adjoint technique à compter du 1er décembre 2017.

DIMINUTION DE LA DUREE HEBDOMADAIRE DE SERVICE DE REDACTEURS

M. le Maire rappelle au Conseil Municipal que suite à la constitution de la Commune Nouvelle, les missions des secrétaires de mairie ont été modifiées et notamment réduites puisque toute la partie budgétaire et ressources humaines est maintenant gérée par le siège de Mesnil-en-Ouche.

Les secrétaires de mairie ont ainsi été réaffectées dans d'autres mairies déléguées afin de compenser les missions en moins et ainsi maintenir les durées hebdomadaires de service dont elles étaient titulaires. Le temps de travail avait été défini à 7h par semaine par mairie déléguée (hormis La Barre-en-Ouche, Beaumesnil et St-Aubin-le-Guichard).

Pour deux secrétaires de mairie, malgré la réorganisation, le temps de travail effectif par semaine ne correspond pas à la durée hebdomadaire de service définie dans leurs arrêtés puisqu'il était nécessaire de recueillir l'avis du comité technique préalablement à toutes décisions. Ainsi il convient de diminuer pour chacune d'elle leur durée hebdomadaire de service.

Pour le poste de rédacteur à 17/35ème, il est proposé de le passer à 14/35ème, sachant que l'agent a en charge deux mairies déléguées à hauteur de 7 heures par semaine.

L'agent a donné son accord par écrit. Cette proposition a reçu un avis favorable à l'unanimité par le comité technique réuni le 16 octobre 2017.

Pour le poste de rédacteur à 16/35ème, il est proposé de le passer à 12/35ème, sachant que l'agent a en charge une mairie déléguée à hauteur de 9 heures par semaine et une à hauteur de 3 heures par semaine.

L'agent a donné son accord par écrit. Cette proposition a reçu un avis favorable à l'unanimité par le comité technique réuni le 16 octobre 2017.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré et à l'unanimité, valide les diminutions de durée hebdomadaire de service des deux postes de rédacteurs à compter du 1^{er} décembre 2017.

DEFINITION DES MODALITES DE CONGES, RECUPERATIONS ET ABSENCES DU PERSONNEL

M. le Maire propose au Conseil Municipal d'adopter les modalités d'application des différents régimes de congés, récupérations et absences du personnel.

Conformément à la loi, le droit à congés annuel est de 5 fois les obligations de service hebdomadaires, soit 25 jours pour un agent à temps plein (proratisé pour un agent à temps non complet).

A ces droits annuels, s'ajoutent les jours de fractionnement :

- 1 jour supplémentaire si l'agent prend entre 3 et 5 jours en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre,
- ou 2 jours supplémentaires si l'agent prend 6 jours minimum en dehors de cette même période.

M. Le Maire propose que ces jours de fractionnement soient proratisés pour les agents à temps non complet pour des raisons d'équité envers les agents à temps complet.

L'absence de service ne peut excéder 31 jours consécutifs, sauf deux cas particuliers de droit :

- personnel autorisé à bénéficier d'un congé bonifié (personnel originaire d'outre-mer),
- personnel travaillant dans les écoles, bénéficiant des vacances scolaires d'été.

M. Le Maire propose d'ouvrir également cette disposition au personnel partant en retraite et soldant ses congés accumulés sur son Compte Epargne Temps.

M. Le Maire propose de déterminer les délais suivants pour les demandes de congés :

- au moins 5 jours avant pour une demande de congés jusqu'à 2 jours
- au moins 1 mois avant pour une demande à partir de 3 jours de congés
- au plus tard le 31 mars pour les congés d'été.

Pour toute demande en dehors de ces délais, l'accord sera à l'appréciation de l'autorité hiérarchique.

Le décompte des congés est effectué par le service des ressources humaines et non pas par l'agent lui-même.

Les fonctionnaires et les agents non titulaires en position d'activité peuvent bénéficier d'autorisations d'absence pour événements familiaux, leur permettant de s'absenter de leur service dans un certain nombre de cas prévus par la loi, et sur présentation d'un justificatif de l'évènement pour lequel ils s'absentent. Ces jours ne sont pas décomptés des congés annuels.

Ces absences sont autorisées pour le jour de l'évènement ou les jours consécutifs. Le maire ou le directeur général des services peut refuser une autorisation d'absence pour des motifs issus des nécessités de service.

Sur présentation d'un justificatif médical, les agents peuvent bénéficier d'autorisations d'absence pour enfants malades pour soigner un enfant malade, si ce dernier est âgé de moins de 16 ans, sauf s'il s'agit d'un enfant handicapé (pas de limite d'âge). La durée de l'absence autorisée est plafonnée aux obligations hebdomadaires plus un jour (soit 6 jours pour les agents à temps complet). La durée est notamment portée à douze jours dans 3 cas :

- agent assumant seul la charge d'un enfant
- agent dont le conjoint est à la recherche d'un emploi
- agent dont le conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation d'absence rémunérée pour soigner un enfant.

Ces dispositions sont imposées par la loi.

Les femmes enceintes peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence pour grossesse à compter de leur troisième mois de grossesse, dans la limite d'une heure journalière fixée par la circulaire ministérielle FPPA 9610038C du 21 mars 1996.

Lors de la naissance, le père de l'enfant (ou le conjoint de la mère) bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant fixé à 11 jours calendaires maximum, porté à 18 jours en cas de naissances multiples.

Ces dispositions sont imposées par la loi.

Comme tout employeur, la Commune se doit d'organiser une journée de solidarité par an, en faisant travailler ses agents 7 heures de plus dans l'année. Il est proposé d'organiser une journée de rassemblement de tous les agents pour une réunion d'informations un jour non travaillé habituellement (soit un jour férié, soit un samedi), dans le double objectif :

- de répondre aux obligations de la loi ;
- de rassembler l'ensemble des agents pour un moment de cohésion et d'information, au sein d'une équipe importante en effectif et dispersée en lieux de travail.

Toutes les propositions mentionnées ci-dessus ont reçu un avis favorable à l'unanimité par le comité technique réuni le 16 octobre 2017.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré et à l'unanimité, valide les modalités d'application des différents régimes de congés, récupérations et absences du personnel dans les conditions présentées ci-dessus.

MISE EN PLACE DU COMPTE EPARGNE TEMPS

M. Le Maire propose au Conseil Municipal d'instituer pour les agents un Compte Epargne Temps leur permettant d'accumuler des droits à congés non pris, avec les caractéristiques suivantes :

- ouvert à l'ensemble des agents de la Commune (titulaires ou non titulaires, à temps complet, partiel ou temps non complet) employés de manière continue et ayant accompli au moins une année de service ;
- ouverture à la demande expresse, écrite et individuelle de l'agent, qui sera informé annuellement des droits épargnés et consommés ;
- alimentation du compte effectuée par demande écrite de l'agent avant le 31 janvier de l'année suivante ;

- alimentation par les jours de congés annuels (sans que le nombre de congés annuels pris dans l'année soit inférieur à 20), par les jours de RTT ou par du repos compensateur acquis dans l'année, dans la limite de 60 jours épargnés ; les jours ne pouvant être inscrits seront définitivement perdus ;
- les jours épargnés pourront être consommés uniquement en jours de congés ; la compensation financière de ces jours (par indemnisation ou par versement au régime RAFP) n'est pas mise en place ;
- utilisation selon les mêmes procédures que la prise de congés annuels, sur demande et autorisation du Maire, en fonction des nécessités de services ;
- utilisation de plein droit à l'issu d'un congé maternité, d'adoption, de paternité, d'un congé de solidarité famille ou avant leur départ en retraite.

Toutes les propositions mentionnées ci-dessus ont reçu un avis favorable à l'unanimité par le comité technique réuni le 16 octobre 2017.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré et à l'unanimité, décide d'instituer pour les agents un Compte Epargne Temps selon les modalités ci-dessus.

LUTTE CONTRE LES ADDICTIONS

M. Le Maire informe le Conseil Municipal qu'en tant qu'employeur, la collectivité se doit de faire appliquer des mesures strictes en matière de consommation de tabac, d'alcool et de substances illicites. Au vu des risques encourus par l'agent lui-même, pour le public et de la responsabilité du Maire, il est nécessaire de mettre en place et de faire appliquer des mesures concrètes de lutte contre les addictions (alcool, tabac et drogue).

Pour des raisons de sécurité, il est proposé que l'autorité territoriale (représentée par le Maire, le directeur général des services ou le chef du service), puisse procéder à des contrôles d'alcoolémie par éthylotest pendant le temps de service. Les contrôles seront inopinément effectués sur les agents occupant des postes « de sécurité ».

Il est proposé que la liste des agents considérés comme occupant des postes « de sécurité » soient ceux amenés à :

- manipuler des produits dangereux : agents des services techniques, agents d'entretien...
- utiliser des machines dangereuses et travailler en hauteur : agents des services techniques...
- conduire des véhicules : agents des services techniques, agents du service éducation/enfance/jeunesse, services administratifs, agents du service social...
- travailler au contact d'enfants : ATSEM, agents des cantines, animateurs du centre de loisirs, relais assistants maternels...
- accueillir du public : agents administratifs du siège, secrétaires de mairie, agents de la MSAP, de la médiathèque...

M. le directeur général des services présente au Conseil Municipal la procédure à suivre lors de la mise en place de ces contrôles.

Afin de préserver sa santé, sa sécurité et celle d'autrui, tout agent en état d'ébriété constaté sur un poste de sécurité devra être retiré de son poste de travail. La sanction retenue devra être en adéquation avec la faute commise. La récidive pourra être sanctionnée plus sévèrement.

Il est proposé qu'un dispositif de contrôles systématique (tests salivaires...) soit mis en place selon la même procédure que pour l'alcool. Pour des raisons de sécurité, l'autorité territoriale pourra faire appel à un médecin et pourra procéder à des contrôles ou à des dépistages de substances stupéfiantes pendant le temps de service et prioritairement sur les agents occupant des postes de sécurité.

Les sanctions disciplinaires s'appliqueront en cas de constat d'infraction à la règle. Le contrevenant s'exposera également aux sanctions pénales liées à la détention ou au trafic de stupéfiants.

En complément du dispositif de contrôle et de sanction, il est proposé que des formations de lutte contre les addictions soient mises en place pour l'ensemble des agents.

Des mesures d'accompagnement par le service de médecine de prévention seront également proposées dans les éventuels cas de détection d'addictions.

Toutes les propositions mentionnées ci-dessus ont reçu un avis favorable à l'unanimité par le comité technique réuni le 16 octobre 2017.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré et à l'unanimité :

- valide la possibilité pour l'autorité territoriale de procéder à des contrôles d'alcoolémie par éthylotest pendant le temps de service,
- valide la liste des agents considérés comme occupant des postes « de sécurité »,
- adopte la procédure de réalisation des contrôles.

MISE EN PLACE DU NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE (RIFSEEP)

M. Le Maire informe le Conseil Municipal qu'il convient de mettre en place le nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP). Le RIFSEEP a été instauré par 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. Depuis le 1er janvier 2016, le RIFSEEP remplace progressivement la plupart des primes et indemnités existantes.

Le RIFSEEP a pour objectif d'harmoniser et de simplifier le régime indemnitaire alloué aux agents publics en instituant un régime commun à chaque filière et cadre d'emplois. Il remplace l'ensemble des régimes indemnataires qui existaient au sein de chaque collectivité.

Sa mise en place génère une réflexion globale concernant les postes, les fonctions et les éléments à valoriser, garantissant ainsi plus de cohérence et de transparence dans l'attribution des primes.

Au sein de la fonction publique territoriale, les fonctionnaires territoriaux titulaires et stagiaires, ainsi que les agents contractuels de droit public si la délibération le prévoit, peuvent percevoir le RIFSEEP. Les autres agents sont exclus. Ne peuvent pas percevoir de régime indemnitaire, les agents recrutés pour un acte déterminé (vacataires), sur la base d'un contrat aidé (CAE, Emploi d'Avenir...) ou sur la base d'un contrat d'apprentissage.

Le RIFSEEP est composé de deux parts :

- La première (part fixe) = Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise
- La seconde (part variable) = Complément Indemnitaire Annuel

La première part, l'Indemnité de Fonction, de sujétions et d'Expertise :

Cette composante principale est indépendante de la personne qui occupe le poste. En effet, le montant est déterminé en fonction du niveau de responsabilité et d'expertise requis pour assurer les fonctions. L'IFSE tend à valoriser l'exercice des fonctions et l'expérience professionnelle de l'agent.

Pour instaurer l'IFSE, il convient de définir les groupes de fonctions, les critères de répartition des fonctions dans les groupes et les critères de modulation à l'intérieur des groupes. Compte tenu de la structure des effectifs de la Commune Nouvelle, il est proposé de définir les groupes ainsi :

- 3 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie A,
- 3 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie B,
- 4 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie C.

Au sein de ces groupes, trois critères (précisés par des sous-critères) sont proposés au Conseil Municipal pour déterminer la répartition des fonctions à l'intérieur des groupes.

Il est proposé d'adopter la répartition suivante des emplois au sein des groupes constitués :

CATEGORIES	EMPLOIS	GROUPE
A	Direction générale des services	A1
	Direction de service	A2
	Agents exerçant des missions au contact du public	A3
B	Agents exerçant des responsabilités de service ou des missions à fort niveau de responsabilités	B1
	Agents exerçant des fonctions supports	B2
	Agents exerçant des missions au contact du public	B3
C	Agents exerçant des responsabilités de services ou des fonctions supports	C1
	Agents exerçant des missions en contact permanent avec du public	C2
	Agents ayant des conditions de travail particulières ou nécessitant des diplômes, habilitations ou compétences spécifiques	C3
	Agents d'exécution	C4

Il est proposé d'adopter le versement mensuel de l'IFSE.

La deuxième part, le Complément Indemnitaire Annuel :

Le CIA est défini comme un complément facultatif basé sur la valeur professionnelle qui ne peut être reconduit d'une année à l'autre.

Le CIA tend à apprécier l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

Le montant servi au titre du CIA doit tenir compte, à partir de l'entretien professionnel, de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs. Le montant maximal du CIA est fixé par groupe de fonctions.

Il est proposé d'adopter le versement annuel du CIA, au mois de novembre, à l'issue des entretiens professionnels.

Détermination des montants plafonds :

Il sera proposé d'adopter les montants plafonds ci-dessous, permettant d'assurer un équilibre entre :

- le respect des plafonds réglementaires fixés par l'Etat ;
- une représentativité de l'ensemble des corps de métiers de la Commune, non figée pour permettre l'intégration de nouveaux emplois ;
- des plafonds raisonnables, avec une amplitude modérée entre les groupes les mieux et les moins bien pourvus ;
- l'application possible des régimes indemnitaire actuels ;
- une part conséquente (30 %) accordée à la part relative à la manière de servir.

GROUPE	CATEGORIES / EMPLOI	MONTANT TOTAL MAXI RIFSEEP	MONTANT TOTAL PROPOSE RIFSEEP	PLAFOND IFSE (70%)	PLAFOND CIA (30%)	MONTANT PLAFOND DU REGIME INDEMNITAIRE ACTUEL
A1	A	Direction générale des services	42 600	20 000	14 000	6 000
A2		Direction de service	30 000	16 000	11 200	4 800
A3		Agents exerçant des missions au contact du public	24 000	11 000	7 700	3 300
B1	B	Agents exerçant des responsabilités de service ou des missions à fort niveau de responsabilités (techniciens)	13 500	13 500	9 450	4 050
		Agents exerçant des responsabilités de service ou des missions à fort niveau de responsabilités (autres grades)	19 860	15 300	10 710	4 590
B2	B	Agents exerçant des fonctions supports	12 600	12 000	8 400	3 600
		Agents exerçant des missions au contact du public (autres grades)	16 645	10 000	7 000	3 000
		Agents exerçant des missions au contact du public (éducateurs de jeunes enfants*)				de 6 650 à 7 350
B3		Agents exerçant des missions au contact du public (assistants d'enseignement artistique*)				2 639
C1	C	Agents exerçant des responsabilités de services ou des fonctions supports	12 600	11 000	7 700	3 300
C2		Agents exerçant des missions en contact permanent avec du public (autres grades)	12 600	7 000	4 900	2 100
		Agents exerçant des missions en contact permanent avec du public (adjoints du patrimoine*)				
C3		Agents ayant des conditions de travail particulières ou nécessitant des diplômes, habilitations ou compétences spécifiques	12 000	4 000	2 800	1 200
C4		Agents d'exécution	12 000	3 000	2 100	900

Le montant du RIFSEEP est proratisé en fonction de la quotité de travail de l'agent.

Toutes les propositions mentionnées ont reçu un avis favorable à l'unanimité par le comité technique réuni le 20 novembre 2017.

Règles de maintien (ou non) du RIFSEEP en fonction des absences :

Aucune disposition du RIFSEEP ne semble fixer le sort de ce régime en cas d'absence. En tout état de cause, le maintien du régime indemnitaire en cas d'éloignement du service doit être prévu et défini par la délibération relative au régime indemnitaire.

Il est proposé d'adopter les dispositions suivantes :

Motifs de l'absence	Conséquences sur le Régime indemnitaire pendant la période d'absence
Congé annuel	Maintien de l'IFSE et du CIA
Congé de maladie ordinaire	
Accident de travail/ Maladie professionnelle	
Mi-temps thérapeutique	
Congé de maternité, paternité et adoption	
Congé de longue maladie	Maintien de l'IFSE uniquement
Congé de longue durée	
Congé de grave maladie	
Suspension	Non versement du régime indemnitaire
Grève	

Il est proposé que le RIFSEEP se substitue à la prime de fin d'année versée à l'ensemble des agents issus de la Communauté de Communes du Canton de Beaumesnil et transférés dans le cadre des compétences éducation/enfance/jeunesse à la Commune Nouvelle.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré et à l'unanimité valide la mise en place du RIFSEEP à compter du 1^{er} décembre 2017 dans les conditions présentées ci-dessus.

GRATIFICATION DES STAGIAIRES

M. le Maire informe le Conseil Municipal que la Commune Nouvelle de Mesnil-en-Ouche peut être amenée à accueillir des stagiaires au sein de ses services dans le cadre de leur formation.

Lorsque la présence du stagiaire est supérieure à 2 mois au cours de l'année d'enseignement scolaire ou universitaire, c'est-à-dire :

- plus de 44 jours de présence, consécutifs ou non, pour un horaire de 7 heures par jour ;
- ou plus de 308 heures de présence, même de façon non continue, sur la base d'une durée journalière différente, la gratification est obligatoire. Dans le cas contraire, elle reste facultative pour l'employeur.

La gratification est mensuelle : elle doit être versée à la fin de chaque mois et non pas en fin de stage. Son taux est fixé à 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale pour les conventions de stages conclues à compter du 1er septembre 2015 (soit 3,66 euros par heure de stage).

Il est donc proposé de mettre en place cette gratification.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré et à l'unanimité, valide la mise en place de la gratification des stagiaires lorsque leur présence est supérieure à 2 mois.

ADHESION AU MARCHE DE GROUPE DU CENTRE DE GESTION POUR L'ASSURANCE STATUTAIRE

M. Le Maire informe le Conseil Municipal que suite à la délibération du 15 novembre 2016 décidant d'adhérer au groupement de commande du Centre de Gestion pour l'assurance statutaire, le marché a été attribué par le Centre de Gestion au groupement SIACI-Saint-Honoré / Groupama. Cette prestation permet à la collectivité d'être remboursée des frais qu'elle avance pour les indemnités journalières des agents en arrêt maladie.

Il est donc proposé d'adhérer à ce marché de groupe dans les conditions suivantes :

- franchise de 15 jours par arrêt maladie ordinaire ;
- cotisation sur la base du traitement de base, la nouvelle bonification indiciaire, le supplément familial de traitement et le régime indemnitaire (qui sont maintenus en cas de maladie) ;
- taux de cotisation :
 - o 6,49 % pour les agents affiliés à la CNRACL (titulaires travaillant au moins 28 heures par semaine),
 - o 0,99 % pour les agents affiliés à l'IRCANTEC (contractuels et titulaires travaillant moins de 28 heures par semaine).

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré et à l'unanimité, valide l'adhésion au marché de groupe du Centre de gestion pour l'assurance statutaire dans les conditions précisées ci-dessus.

ADHESION GROUPEMENT DE COMMANDE DU CENTRE DE GESTION POUR LE MAINTIEN DE SALAIRE

M. le Maire informe le Conseil Municipal que pour permettre aux agents de disposer d'une prévoyance pour le maintien de salaire en cas de maladie, pour laquelle la collectivité apporte une participation financière par délibération du 23 février 2016, il est proposé que la collectivité adhère au groupement de commandes constitué par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Eure pour renouveler le contrat de groupe à compter du 1er janvier 2019.

Cette proposition a reçu un avis favorable à l'unanimité par le comité technique réuni le 16 octobre 2017.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré et à l'unanimité, valide l'adhésion au marché de groupe du Centre de gestion pour le maintien de salaire dans les conditions précisées ci-dessus.

QUESTIONS DIVERSES

Envoy de la gazette

M. Le Maire informe le Conseil Municipal qu'il a été demandé à chaque mairie déléguée par mail, la liste des habitants étant en maison de retraite ainsi que leur adresse afin de pouvoir envoyer à ces différentes personnes un exemplaire de la gazette à chaque nouvelle édition.

M. le Maire déclare la séance levée à 22H20.

ADELINE Jean-Michel	BACKX Olivier	BAERT Olivier	BEAUDOIN Jérôme pouvoir à COURTOUX T.
BÉCHET Gaétan Pouvoir à VAN DEN DRIESSCHE A.	BENSAID Robert	BERTHE Brigitte	BERTHE Claude
BOISSIÈRE Bernard	BORDEAU Jean-Pierre absent	BRIONNE Dominique pouvoir à GROULT D.	BRUT Nicolas
BUONOMO Bernadette Pouvoir à MADELON J-L.	CAPPELLE Hubert	CASSIET Daniel absent	COURTOUX Thomas
DECROOS Monique	DESFRESNE Anthony absent	DEVAUX Anthony absent	DORGÈRE François absent
DRAPPIER Michèle	DUVOUX Dominique	EDY Noëlle pouvoir à DUVOUX D.	ESNOULT Catherine pouvoir à LEFEBVRE P.
FAUCHE Gérard	FUCHÉ Fabienne	GIBOURDEL Jean-Pierre	GOULLEY Martine
GRAVELAIS Edith pouvoir à L'HOMME R.	GROULT Catherine absente	GROULT Daniel	KANEB Michèle
KIFFER Daniel	LECOMTE Alexis absent	LEFEBVRE Pascal	LEFRILEUX Jean-Claude pouvoir à NEEL M-M.

LEMONNIER Stéphane absent	LEPOITTEVIN Christophe absent	LEVEAU Dalilha	LEVILLAIN Jean-Pierre
L'HOMME Roseline	MADELON Jean-Louis	MARIN Thierry	MARTIN Jean
MERIMEE Bruno absent	MERIMEE Maxime absent	MESNIL Cécile absente	MICHOUX Jean-Pierre
MONTIER Jean-Noël	NEEL Marie-Madeleine	OGER Leïla	PERCQ Gérard
PERDRIEL Christian pouvoir à VAMPA M.	PERDRIEL Daniel	PETIT Danièle pouvoir à FAUCHE G.	PICOT Christian
PREVOST Jean-Jacques pouvoir à WERS S.	PREYRE Françoise	PROFIT Jean-François pouvoir à MONTIER J-N.	ROINSARD Roger absent
SCIPION Elodie absente	TAVERNIER Sophie	TRIPIER Sylvie	VAMPA Marc
VAN DEN DRIESCHE A.	VANDOOREN Bernard	VANDOOREN Mathieu	VIAL Sylvie
VIALA Alain	VITTET Gérard	VIVIEN Vincent absent	WERS Stanislas
WNUK Jean			

