

COMPTE RENDU CONSEIL MUNICIPAL DE BANGOR DU 17 Février 2022

L'an deux mille vingt-deux le dix-sept février à vingt heures et trente minutes, le Conseil Municipal de la Commune de BANGOR s'est réuni salle des fêtes, après convocation légale, sous la présidence de Mme HUCHET Annaïck, Maire.

Date de convocation : 9 février 2022

Etaient présents : Mme HUCHET Annaïck - Mr Sébastien CHANCLU - Mme Andrée LOREAL - Mr Pierre-Yves LE GAL – Mme Valérie LE BIHAN – Mme Hélène JUGEAU - Mr Eric SAMZUN – Mr Franck THOMAS – Mme Marie LIEBENGUTH – Mme Evelyne LOREAL – Mr Gaël GIRARD – Mme Marie-Christine de la HOGUE.

Absents excusés : Mr Stéphane SAMZUN ayant donné procuration à Mme Annaïck HUCHET.
Monsieur Eric DELANOE.

Secrétaire de séance : Madame Valérie LE BIHAN.

Madame Le Maire propose de retirer un point de l'ordre du jour concernant une parcelle au lotissement Les Baguénères en raison d'une erreur matérielle sur le numéro de la parcelle et le libellé de l'objet. Le conseil à l'unanimité accepte de reporter ce point lors d'un prochain conseil.

OBJET : AUTORISATION SIGNATURE CONVENTION DE MISE A DISPOSITION PARCELLE ZW 13 AVEC ENEDIS POUR INSTALLATION POSTE DE TRANSFORMATION DE COURANT ELECTRIQUE.

Dans le cadre des travaux d'ENEDIS prévus sur notre commune ayant pour objet de construire un nouveau poste de répartition HTA à proximité de l'aérodrome, et afin d'améliorer la qualité de desserte et d'alimentation du réseau électrique de distribution publique, Madame Le Maire propose au conseil municipal de l'autoriser à signer une convention de mise à disposition d'un terrain pour installation d'un poste de transformation de courant électrique.

Après avoir délibéré, à l'unanimité, le conseil municipal autorise Madame Le Maire à signer la convention de mise à disposition de la parcelle ZW 13 d'une superficie de 15 m² avec ENEDIS pour l'installation d'un poste de transformation de courant électrique.

OBJET : ACCEPTATION DONATION PARCELLE ZS 114 – VALLON DU STANG PER

Monsieur Jacques LOUET et Madame Catherine LOUET, propriétaires de la parcelle ZS 114 d'une superficie de 1 ha 43 a 40 ca située le long de la voie menant au vallon du Stang Per souhaitent en faire don à la commune.

Vu l'article L 2242- 1 du Code Général des Collectivités Territoriales concernant l'acceptation des dons et legs faits à la commune,

Après en avoir délibéré,

Le conseil municipal à l'unanimité,

ACCEPTE la donation faite à la Collectivité de la parcelle ZS 114 superficie de 1 ha 43 a 40 ca ;

DIT que les frais afférents à cette donation (notaire, géomètre) seront pris en charge par la commune ;

AUTORISE Madame Le Maire à signer les actes et documents utiles à l'acceptation de cette donation.

OBJET : PROJET DE TERRITOIRE – Feuille de Route //Belle-Ile-en-Mer// 2021 -2027

Dans le cadre de la contractualisation qui va être engagée entre l'Etat, la Région et la Communauté de Communes de Belle-Ile-en-Mer relative au portage de contrats territoriaux qui se traduiront par la mise en place de partenariat globaux ou thématiques avec diverses structures publiques, chaque collectivité de Belle-Ile a recensé ses potentiels investissements catégorisés dans des cadres préalablement définis pour la période 2021-2027.

Des orientations de travail thématiques ont été identifiées et ont fait l'objet d'une hiérarchisation inscrites dans une feuille de route.

Les élus municipaux et communautaires ont collégalement validé des priorités sur les enjeux suivants :

- **Enjeux n°1 – HABITER à l'année sur la plus grande des îles du Ponant**
 - ✓ Axes de travail : favoriser le logement à l'année des résidents permanents/favoriser les projets professionnels et l'emploi à l'année sur l'île/bien vivre sur l'île toute l'année
- **Enjeux n°2 – PRODUIRE et consommer bellilois**
 - ✓ Axes de travail : soutenir le modèle agricole insulaire et ses valorisations/permètre le développement des entreprises en contexte insulaire
- **Enjeux n°3 – BOUGER malgré l'isolement et circuler sur l'île**
 - ✓ Axes de travail : maintenir et améliorer les conditions de traversées/favoriser les circulations sans voitures et améliorer la sécurité routière/faciliter l'accès aux pôles d'attractivités du continent
- **Enjeux n°4 – PROTÉGER nos ressources et la nature insulaires**
 - ✓ Axes de travail : limiter, valoriser et assumer localement nos déchets/réduire la consommation d'eau et limiter les rejets d'eaux usées/accompagner la transition énergétique insulaire/rester « fer de lance »de la protection d'une nature exceptionnelle
- **Enjeux n°5 – ACCUEILLIR dans le respect de l'île et ses habitants**
 - ✓ Axes de travail : concilier tourisme, rareté des ressources et vie à l'année/offrir un accueil pour tous les visiteurs/miser sur l'attractivité hors de l'été, en valorisant nos atouts.

Ces orientations sont inscrites et détaillées dans la feuille de route annexée à la présente délibération.

Après avoir délibéré, le conseil municipal, à l'unanimité, approuve la feuille de route /Belle-Ile-en-Mer//2021-2027.

OBJET : DÉLIBÉRATION RELATIVE À LA MISE EN PLACE DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Le Conseil Municipal,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 31 janvier 2022 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité ;

Considérant que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est composé des deux parts suivantes :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (*IFSE*) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire ;
- Le complément indemnitaire annuel (*CIA*) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités, Madame Le Maire propose à l'assemblée d'instituer un régime indemnitaire composé de deux parts : l'IFSE (versée mensuellement), et le CIA (versé 1 fois année N+1) selon les critères déterminés par groupe de fonctions par cadres d'emplois.

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

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel en position d'activité ;
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel occupant un emploi permanent du tableau des effectifs ;

• LE PRINCIPE

L'IFSE constitue la part principale du RIFSEEP.

Elle a pour objet de valoriser l'exercice des fonctions et repose sur la nature des fonctions exercées par les agents ainsi que sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise dans l'exercice de leurs fonctions.

L'autorité territoriale est chargée de fixer, par arrêté, le montant individuel d'IFSE attribué à chaque agent compte tenu de son groupe de fonctions d'appartenance et des critères suivants :

1. Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :

- Responsabilité d'encadrement ;
- Responsabilité de coordination ;

2. Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, et notamment :

- Complexité, niveau de technicité exigé pour occuper le poste ;
- Niveau de qualification requis ;
- Autonomie (*restreinte, encadrée, large*) ;
- Initiative ;
- Diversité des tâches, des dossiers, des projets (*mono-métier, poly-métiers, diversité des domaines d'intervention, diversité des domaines de compétences*) ;

3. Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :

- Risques d'accident, de blessures
- Responsabilité financière ;
- Responsabilité juridique ;
- Effort physique ;
- Travail posté (*exemple : agent d'accueil*)
-

4. Critères complémentaires valorisant l'expérience professionnelle

- Parcours professionnel de l'agent (et utile au poste) avant l'arrivée dans le poste.

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise versée aux agents sera réexaminée dans les conditions suivantes :

En cas de changement de fonctions ou d'emploi relevant d'un même groupe de fonctions

A minima, tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent (cette disposition devrait également être applicable aux emplois fonctionnels à l'issue de la première période de détachement);

En cas de changement de grade, de cadre d'emplois suite à une promotion, ou la réussite à un concours.

- **PERIODICITE ET MODALITES DE VERSEMENT DE L'IFSE**

les cumuls possibles avec le RIFSEEP

Le cas échéant, la part fixe (IFSE) est notamment cumulable avec :

- * les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes
- * L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, indemnité de mission, indemnité de stage, indemnité de mobilité),
- * la GIPA ;
- * les indemnités d'accompagnement liées à la mobilité géographique ou à l'attractivité territoriale (Prime spéciale d'installation, frais de changement de résidence, prime de restructuration de service, indemnité de départ volontaire).
- * L'indemnité de régie de recettes sera incluse dans la part IFSE pour les régisseurs de régie d'avances et de recettes quel que soit le groupe de fonctions conformément à l'arrêté du 3 septembre 2001 relatif au taux de l'indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs de recettes relevant des organismes publics et montant de cautionnement imposé à ces agents. L'enveloppe globale tiendra compte des montants fixés dans les arrêtés de nomination des régisseurs.

MISE EN PLACE DU CIA

- L'autorité territoriale est chargée dans la limite d'un plafond maximum de 500 € approuvé par la présente délibération, de fixer par arrêté, le montant individuel attribué à chaque agent au titre du CIA en fonction des critères suivants :
 - Fiabilité du travail effectué,
 - l'appréciation générale,
 - les critères d'évaluation dans la fiche d'évaluation,
 - sa contribution au collectif de travail.

Le CIA sera versé annuellement.

- Les primes et indemnités versées aux agents à temps non complet seront calculées au prorata de leur temps de travail hebdomadaire.
- Les taux des indemnités évolueront dans les mêmes conditions que la rémunération des fonctionnaires, dans la limite des montants maxima réglementaires,

- Les agents contractuels de droit public sur des emplois permanents percevront les primes prévues pour les fonctions correspondant à leur emploi dans les mêmes conditions que les agents titulaires.

Le montant mensuel dont bénéficiait l'agent en application des dispositions réglementaires antérieures peut être maintenu à titre individuel lorsque le montant total de ses primes se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP.

MODULATION DU REGIME INDEMNITAIRE (IFSE+CIA) POUR INDISPONIBILITE PHYSIQUE ET AUTRES MOTIFS

Après avoir délibéré, à l'unanimité, le conseil municipal décide d'adopter le régime indemnitaire à compter du 1^{er} mars 2022.

Les crédits nécessaires seront inscrits au budget de la commune.

OBJET : Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires.

Sur rapport de Madame Le Maire,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 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 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses articles 87, 88, 111 et 136,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

Vu le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 modifié relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,

Vu le décret n° 2010-310 du 22 mars 2010 modifiant le décret 2002-528 du 25 avril 2002,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 31 janvier 2022 ;

Madame Le Maire rappelle à l'assemblée :

Considérant que conformément au décret n° 2002-60 précité, la compensation des heures supplémentaires peut être réalisée, en toute ou partie, sous la forme de repos compensateur et qu'à défaut de compensation sous la forme de repos compensateur, les heures accomplies sont indemnisées

Considérant toutefois que Madame Le Maire souhaite à titre subsidiaire, quand l'intérêt du service l'exige, pouvoir compenser les travaux supplémentaires moyennant une indemnité dès lors que les travaux ont été **réalisés à sa demande ou à la demande du chef de service**, dans la limite de 25 heures supplémentaires par mois et par agent.

Considérant que les instruments de décompte du temps de travail sont mis en place : (feuille de pointage ...)

Considérant que conformément à l'article 2 du décret 91-875, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables au personnel de la collectivité.

Le conseil municipal après en avoir délibéré,

DECIDE

➤ **Bénéficiaires de l'I.H.T.S.**

D'instituer selon les modalités suivantes et dans la limite des textes applicables aux agents de l'Etat l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires à certains agents relevant des cadres d'emplois des filières administrative, technique, médico-social et opérateur des APS

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires : sont attribuées dans le cadre de la réalisation effective de travaux supplémentaires demandés par l'autorité territoriale ou le chef de service et selon les dispositions du n° 2002-60 du 14 janvier 2002.

La rémunération de ces travaux supplémentaires est subordonnée à la mise en place de moyen de contrôle (décompte déclaratif). Le versement de ces indemnités est limité à un contingent mensuel de 25 heures par mois et par agent.

Lorsque les circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, le contingent mensuel peut être dépassé sur décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel du Comité Technique. A titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées après consultation dudit Comité, pour certaines fonctions. Pour les agents à temps non complet, les IHTS sont calculés selon le taux horaire de l'agent dans la limite des 35 heures. Au-delà, elles sont calculées selon la procédure normale décrite dans le décret n° 2002-60.

Ces indemnités pourront être étendues aux agents contractuels de droit public de la collectivité sur les mêmes bases que celles applicables aux fonctionnaires des grades de référence.

➤ **Périodicité de versement**

Le paiement des indemnités fixées par la présente délibération sera effectué selon une périodicité mensuelle.

➤ **Clause de revalorisation**

Les indemnités susvisées feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants ou taux ou les corps de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

➤ **Crédits budgétaires**

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

➤ Les dispositions de la présente délibération prendront effet après transmission aux services de l'Etat et publication et ou notification.

ADOPTÉ à l'unanimité des membres présents.

OBJET : DELIBERATION FIXANT LE TAUX DE PROMOTION POUR LES AVANCEMENTS DE GRADE

Dans le cadre de l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion pour le volet valorisation et promotion des parcours professionnels, des orientations générales ont été identifiées :

- Procédure de gestion des avancements de grade et des promotions internes
- Critères d'évaluation des agents promouvables,
- Définition des ratios d'avancement de grade.

La délibération doit fixer ce taux pour chaque grade accessible par la voie de l'avancement de grade. Il peut varier entre 0 et 100%.

Madame Le Maire précise que le taux retenu, exprimé sous la forme d'un pourcentage, reste en vigueur tant qu'une nouvelle décision de l'organe délibérant ne l'a pas modifié.

Dans l'hypothèse où par l'effet du pourcentage déterminé le nombre maximum de fonctionnaires pouvant être promus n'est pas un nombre entier, Madame Le Maire propose de retenir l'entier supérieur.

Il est donc proposé au Conseil Municipal d'adopter les taux de promotion pour les avancements de grade.

Vu le Code général des collectivités territoriales, notamment ses articles L.1111-1, L.1111-2
Vu la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions, notamment son article 1 ;

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant disposition statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment l'article 49 ;

Vu l'avis du Comité technique en date du 13 décembre 2021 ;

Considérant qu'il y a lieu de fixer les taux de promotion pour chaque grade accessible par la voie de l'avancement de grade ;

Sur le rapport de Madame le Maire, après en avoir délibéré, à l'unanimité, le Conseil Municipal :

DÉCIDE

D'accepter les propositions de Madame Le Maire.

Madame le Maire est chargée de prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

OBJET : MISE EN PLACE DU TELETRAVAIL DANS LA COLLECTIVITE.

Madame Le Maire donne lecture aux conseillers des principes du télétravail et propose de l'instaurer dans la collectivité ;

Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 31 janvier 2022 ;

Après avoir délibéré, Le conseil municipal à l'unanimité adopte la mise en place du télétravail et ses modalités dans la collectivité.

La séance est levée à 21h00.

Le Maire
Annaïck HUCHET

