

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU PAYS BELLEGARDIEN

COMPTE RENDU du BUREAU COMMUNAUTAIRE du 4 juillet 2019

Jeudi 4 juillet 2019 Date convocation : 28 juin 2019	Salle des Fêtes de VILLES	18 heures
Présents : Patrick PERREARD, Président , Jean-Marc BEAUQUIS, Henri CALDAIROU, Gilles THOMASSET, Jean-Pierre FILLION, Jacqueline MENU, Serge RONZON, Gilles MARCON, Françoise DUCRET Vice-Présidents , Gilles FAVRE, Michel JERDELET, Eric TARPIN-LYONNET, Christophe MARQUET, Philippe DINOCHÉAU, Frédéric MALFAIT, Jean-Michel ROLLET, Guy SUSINI autres membres du bureau . Pouvoirs : Albert COCHET à Patrick PERREARD Absents : Régis PETIT, Christophe MAYET		Nombre de membres en exercice : 20 Nombre de membres présents : 17 Quorum : atteint

Le Président, Patrick PERREARD, propose à Jacqueline MENU d'assurer la fonction de secrétaire de séance qu'elle accepte. Le quorum étant atteint avec 17 membres du bureau communautaire présents, la réunion peut avoir lieu.

1. Approbation du compte rendu de séance du Bureau Communautaire du 13 juin 2019

Ce compte-rendu est approuvé à l'unanimité.

2. Attribution d'une subvention au Groupement Départemental d'action Sanitaire

Monsieur le Président Patrick PERREARD rappelle au bureau communautaire que les subventions accordées en 2019 ont été approuvées par délibération lors du conseil communautaire du 28 mars dernier. Il expose que la CCPB a été destinataire d'un courrier du Groupement Sanitaire d'action sanitaire (GDS) de l'AIN qui coordonne la lutte contre le frelon asiatique. Cet insecte est un prédateur d'abeilles, dangereux pour la population (piqûres mortelles), il menace la biodiversité car il n'a pas de prédateur naturel efficace. Le GDS est aidé financièrement par le Département de l'AIN pour mener ses missions de destructions de nids. Actuellement 55 référents sont formés pour la recherche et la destruction des nids.

Devant la recrudescence de signalements en 2019, le GDS demande à tous les EPCI de l'AIN une participation financière à hauteur de 60 € par commune (soit 720 € pour la CCPB) pour l'aider à mener à bien ses missions.

Le Bureau Communautaire décide, à l'unanimité, **D'APPROUVER** l'attribution d'une subvention d'un montant de 720 € au Groupement Départemental d'action Sanitaire pour l'aider à mener à bien ses missions de lutte contre le frelon asiatique.

3. Forum de l'emploi : Demande de subvention à la Région Auvergne Rhône Alpes

Le forum de l'emploi est organisé depuis 2011 sur le territoire et d'une année sur l'autre rencontre toujours le même succès dans le cadre de la semaine de l'emploi de Pôle emploi.

Cette manifestation nationale est adaptée à notre territoire afin de répondre aux besoins des entreprises et des personnes en recherche d'emploi.

En 2018, 46 établissements dont 30 entreprises étaient présents et 532 personnes se sont déplacées sur cette journée. Tous les secteurs d'activités étaient représentés.

Au terme de cette journée, les sondages réalisés avaient montré qu'il y avait une réelle attente tant de la part des entreprises que des demandeurs d'emploi.

Il apparaît donc essentiel aujourd'hui pour le Pays Bellegardien qu'un tel événement puisse se tenir sur son territoire, que les entreprises se sentent accompagnées dans la recherche de qualifications dont elles ont cruellement besoin pour se développer, mais aussi pour les demandeurs d'emplois dont les recherches sont de plus en plus difficiles.

C'est aussi en créant ce type de dynamique sur le territoire que des entreprises nouvelles ou en phase de développement pourront s'appuyer pour former et recruter leur personnel.

Cette année, le lieu retenu pour l'organisation de cette manifestation est la salle des fêtes et la salle communale de Châtillon-en-Michaille, 01200 Valserhône.

45 stands pourront être dressés et un service de transport sera assuré depuis le centre-ville de Bellegarde, Valserhône grâce au concours de la ville de Valserhône.

Le plan de financement prévisionnel du forum de l'emploi pour l'année 2019 est le suivant :

DÉPENSES	RECETTES
<i>Charges directes</i> : installation des stands, communication, impressions, rémunération intervenants, repas, documentation. 13 350 €	<i>CCPB</i> 15 350 € <i>Région</i> 10 000 €
<i>Charges salariales agents</i> 9 000 €	
<i>Charges indirectes</i> 3 000 €	
TOTAL 25 350 € TTC	TOTAL 25 350 € TTC

Le Bureau Communautaire décide, à l'unanimité, de **VALIDER** le plan de financement prévisionnel 2019 du forum de l'emploi (ci-dessus), de **CONDUIRE** le projet présenté portant sur le portage et l'animation du 8^{ème} Forum de l'Emploi du Pays Bellegardien, de **VALIDER** le principe d'assurer la maîtrise d'ouvrage (le portage) de l'action Forum de l'Emploi, et le plan de financement de cette opération inscrite en dépenses et recettes sur le budget 2019, de **SOLLICITER** à cet effet une aide financière auprès de la Région Auvergne Rhône-Alpes à hauteur de 10 000 €, de **MANDATER** à cet égard le Président pour accomplir toutes les formalités et demandes nécessaires à la mise en œuvre de l'action et **HABILITER** à signer tous documents et pièces s'y rapportant.

4. Economie : Maison de services au public (MSAP) : Demande de subvention à l'Etat

Monsieur le Président rappelle que la MEEF (pôle emploi formation) et le pôle seniors et santé, services de la CCPB, ont été labellisés par l'Etat en 2016 comme MSAP (Maison de services au Public) et qu'une convention avait été signée avec les partenaires Pôle Emploi, CARSAT, Mission Locale, MSA et Caf en 2017 par avenant.

Dans la même perspective d'amélioration de poursuite du service de proximité rendu aux usagers du territoire, la Communauté de Communes souhaite renouveler sa demande de financement auprès de l'Etat, en tant que Maison de services au Public (MSAP) sur les 2 sites d'accueil au public de la collectivité en centre-ville de Valserhône/Bellegarde-sur-Valserine : les 5 et 9 rue des Papetiers.

La Communauté de Communes du Pays Bellegardien et les partenaires soussignés ont convenu d'assurer un point d'accueil du public conformément aux dispositions législatives et réglementaires (circulaire interministérielle du 2 août 2006), et à la convention MSAP signée avec les partenaires cités précédemment.

Pour rappel, la MSAP a principalement pour mission d'informer le public, de lui expliquer les principes des réglementations les plus couramment appliquées et les demandes qu'elles impliquent, de lui faciliter l'usage des procédures téléphoniques et électroniques, de préparer et d'organiser les rendez-vous (physiques ou téléphoniques) avec les techniciens ou les spécialistes de chaque réseau, afin de rendre ces rencontres encore plus efficaces et mieux coordonnées avec les interventions des autres administrations ou organismes publics. A cet effet, la MSAP aide à la constitution des dossiers et à leur transmission conjointe aux divers organismes publics, et accompagne, si nécessaire, le public dans l'usage d'Internet.

En tant que guichet d'accueil polyvalent pour les usagers dans leurs relations avec les organisations et les organismes publics, les services rendus dans le cadre de la MSAP, à la demande des usagers, concernent principalement le champ de l'aide à l'emploi, le social et la santé, la famille, la retraite, le logement et l'énergie, le transport et la mobilité ainsi que diverses démarches administratives.

Le cadre géographique d'exercice de ces missions est le territoire de la Communauté de Communes du Pays Bellegardien.

La gestion de la MSAP est conduite de manière active afin de rechercher constamment les prestations et l'organisation optimales pour répondre aux demandes du public. Le gestionnaire organise et développe la coopération avec et entre les partenaires soussignés. Il assure la gestion administrative et financière de la MSAP. Il désigne le personnel de la MSAP.

La fréquentation de ce service n'a cessé d'augmenter depuis son ouverture puisqu'en 2016, il y a eu 3 904 contacts, en 2017: 12 041 contacts et en 2018: 17 557 contacts.

Le montant de la contribution FNADT de l'Etat est de 25 % des dépenses prévisionnelles du budget de fonctionnement annuel de la MSAP. Pour 2019, le plafond s'élève à 15 000 €. Le fonds inter-opérateurs intervient dans les mêmes conditions.

Le plan de financement prévisionnel de la MSAP pour l'année 2019 est le suivant :

DEPENSES	RECETTES
<i>Charges à caractères générales :</i> électricité, téléphone, informatique, maintenance, entretien, documentation. 82 000 €	CCPB 307 500 € FNADT 15 000 €
<i>Charges salariales (3 agents administratifs et chargés d'accueil ; 1 chargé de mission : économie, emploi, formation et 1 chargé de mission seniors et santé)</i> 255 500 €	Fonds inter-opérateurs..... 15 000 €
TOTAL 337 500 € TTC	TOTAL 337 500 € TTC

Le Bureau Communautaire décide, à l'unanimité, de **VALIDER** le plan de financement prévisionnel 2019 de la MSAP (ci-dessus), d'**AUTORISER** le Président à solliciter les subventions relatives au fonctionnement de la MSAP.

5. PERSONNEL COMMUNAUTAIRE

5.1 Création d'un emploi de chargé de mission développement économique.

Conformément à l'article 34 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Il appartient donc au Bureau Communautaire de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services.

Monsieur le Président expose qu'il convient de renforcer le service économique de la Communauté de Communes du Pays Bellegardien et de **créer un emploi permanent de « chargé de mission développement économique », dans le cadre d'emploi des attachés territoriaux, filière administrative, catégorie A, à temps complet. Il est précisé que ce poste a été prévu lors du budget primitif de 2019.**

Monsieur le Président propose à l'assemblée :

La création d'un emploi permanent de « chargé de mission développement économique » à temps complet, à ce titre, cet emploi sera occupé par un fonctionnaire appartenant au cadre d'emplois **des attachés territoriaux, filière administrative catégorie A, à temps complet.**

Sous la responsabilité de la directrice du service de l'économie, de l'emploi et de la formation et de la DGA en charge du pôle développement du territoire,

L'agent affecté à cet emploi sera chargé prioritairement des fonctions suivantes :

- Mettre en œuvre les actions définies dans le schéma de développement économique
- Animer le tissu économique local, développer les relations avec les entreprises du territoire et le réseau des partenaires (Région, agence régionale de développement, CCI, CMA, club d'affaires, acteurs de l'emploi et de la formation etc...)
- Travailler à l'élaboration d'une stratégie marketing globale du territoire et la mettre en œuvre
- Accompagner les projets d'implantation et de développement d'entreprises
- Suivre les études et projets relatifs à la compétence économique mises en place par le Pôle métropolitain du Genevois Français
- Assurer une veille territoriale et sectorielle du milieu socio-économique
- Assurer la gestion administrative et budgétaire des projets.

L'agent devra justifier d'une formation supérieure et/ ou d'une expérience confirmée dans le domaine de compétence.

Avoir notamment une connaissance des enjeux, évolutions et cadre réglementaire des politiques publiques en matière de développement économique, du cadre réglementaire des aides et dispositifs d'accompagnement des entreprises et porteurs de projets

- Cet emploi sera occupé par un fonctionnaire, toutefois, en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires, il pourra être pourvu par un agent contractuel sur la base de l'article 3-3-2° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Cet agent contractuel serait recruté à durée déterminée pour une durée de 3 ans compte tenu de la nature des fonctions et des besoins du service.

En effet, la nature des fonctions très spécialisées exige une formation et une expérience professionnelle validée.

Le contrat de l'agent sera renouvelable par reconduction expresse sous réserve que le recrutement d'un fonctionnaire n'ait pu aboutir. La durée totale des contrats ne pourra excéder 6 ans. A l'issue de cette période maximale de 6 ans, le contrat sera reconduit pour une durée indéterminée.

- la rémunération et le déroulement de la carrière correspondront au cadre de l'emploi concerné
- la modification du tableau des emplois à compter du 5 Juillet 2019

Patrick PERREARD souligne l'importance du premier accueil des entreprises. Il faut arriver à créer une maison de l'économie.

Françoise DUCRET précise que le pays bellegardien prend une autre dimension, il est donc important d'avoir les ressources nécessaires d'un point de vue administratif.

Le Bureau Communautaire décide, à l'unanimité, **DE CREER** un emploi permanent de « **chargé de mission développement économique** » à temps complet, à ce titre, cet emploi sera occupé par un fonctionnaire appartenant au cadre d'emplois **des attachés territoriaux, filière administrative, catégorie A, à temps complet**, **DE DIRE** que cet emploi pourra être pourvu par un agent contractuel sur la base de l'article 3-3-2° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires, **DE CALCULER** sa rémunération par référence à la grille indiciaire du grade de recrutement « cadre d'emploi des attachés », **DE DIRE** que les crédits correspondants au budget 2019, **DE MODIFIER** le tableau des emplois.

5.2 Modification du tableau des emplois permanents et non permanents à temps complet et à temps non complet

Le Président expose la nécessité de mettre en adéquation le tableau des emplois de la Communauté de Communes avec les évolutions qui s'imposent pour répondre aux besoins des services.

Il expose que dans le cadre du projet de création d'un « guichet unique de l'urbanisme- maison de l'urbanisme », il convient créer deux emplois d'instructeur du droit des sols.

Monsieur le Président propose :

- La création de deux emplois d'instructeur au sein du service application du droit des sols dans le cadre d'emploi des rédacteurs et adjoints administratif, à temps complet.
- La modification du tableau des emplois annexé pour prise en compte des modifications de fonctions liées à l'évolution de l'organigramme.

Le Bureau Communautaire décide, **DE CREER** deux emplois d'instructeur au sein du service application du droit des sols, dans le cadre d'emploi des rédacteurs et adjoints administratifs, à temps complet. En cas de recherche infructueuse de candidats statutaires, la collectivité pourra recruter, en application de l'article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, un agent contractuel de droit public pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire. Le contrat sera alors conclu pour une durée déterminée d'une durée d'un an. Il pourra être prolongé, dans la limite d'une durée totale de deux ans, lorsque la procédure de recrutement d'un fonctionnaire n'aura pu aboutir au terme de la première année, **D'ARRETER**, en conformité avec ce qui précède, le tableau des emplois et effectifs communautaires, permanents et non permanents, comme indiqué en annexe. Monsieur Le Président est chargé de recruter les agents affectés à ces postes. Les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges des agents nommés seront inscrits au budget aux chapitres et articles prévus à cet effet.

5.3 Convention de mise à disposition à titre individuel du responsable du service espaces verts et sportifs, propreté urbaine de la Commune de Valserhône au profit de la Communauté de Communes du Pays Bellegardien pour la gestion des déchets ménagers.

Monsieur le Président rappelle que lors de sa séance du 28 Juin 2018, le Bureau Communautaire à accepter les termes d'une convention de mise à disposition à titre individuel du responsable du service propreté urbaine de la Ville de Bellegarde sur Valserine au profit de la Communauté de Communes du Pays Bellegardien en vue d'assurer la gestion des déchets ménagers.

Cette convention permettait d'assurer la continuité du service de gestion des déchets ménagers et l'encadrement du service.

Le Président propose au Bureau Communautaire :

- D'accepter les termes d'une nouvelle convention de mise à disposition à titre individuel du responsable propreté urbaine, espaces verts et sportifs, gestion des déchets ménagers de la

commune nouvelle de Valserhône, fonctionnaire territorial, au grade d'agent de maitrise, au profit de la Communauté de Communes du Pays Bellegardien en vue d'assurer la gestion des déchets ménagers.

- De l'autoriser à signer avec la commune de Valserhône cette convention de mise à disposition à titre individuel du responsable propreté urbaine, espaces verts et sportifs, gestion des déchets ménagers.
- Le responsable propreté urbaine, espaces verts et sportifs, gestion des déchets ménagers de la commune de Valserhône sera mis à disposition au profit de la Communauté de Commune du Pays Bellegardien en vue d'exercer la fonction de responsable des déchets ménagers **pour une durée de 10 heures hebdomadaires.**
- La Communauté de Communes du Pays Bellegardien remboursera à la Commune de Valserhône le montant de la rémunération ainsi que les cotisations et contributions afférentes au prorata du temps mis à disposition.
- Le projet de convention sera soumis à l'avis préalable de la Commission Administrative Paritaire, par la commune de Valserhône.
- L'accord écrit de l'agent mis à disposition y sera annexé.

Le Bureau Communautaire décide, à l'unanimité, **D'ACCEPTER** les termes de la convention de mise à disposition à titre individuel du responsable propreté urbaine, espaces verts et sportifs, gestion des déchets ménagers, fonctionnaire territorial, au grade d'agent de maîtrise de la commune de Valserhône au profit de la Communauté de Communes du Pays Bellegardien en vue d'assurer la gestion des déchets ménagers, à compter du 1^{er} août 2019 et jusqu'au 31 juillet 2021, **D'AUTORISER** le Président à signer avec la commune de Valserhône la dite convention, **D'AUTORISER** la Communauté de Communes du Pays Bellegardien à rembourser à la Commune de Valserhône le montant de la rémunération ainsi que les cotisations et contributions afférentes au prorata du temps mis à disposition, soit 10 heures hebdomadaires, **D'AUTORISER** le Président à émettre tout titre ou mandat relatif à cette convention, **D'ABROGER** la décision n°18-DB033 du 28 juin 2018.

5.4 Convention de mise à disposition à titre individuel de l'agent responsable de la gestion administrative du service cadre de vie, espaces verts, déchets ménagers de la Commune de Valserhône au profit de la Communauté de Communes du Pays Bellegardien pour la gestion des déchets ménagers

Monsieur le Président expose que dans le cadre de la gestion du service déchets ménagers, il y a lieu d'assurer des missions de gestion administrative du service.

Qu'en conséquence, il est proposé d'accepter les termes d'une convention de mise à disposition à titre individuel de l'agent responsable de la gestion administrative du service cadre vie, espaces verts, déchets ménagers de la commune de Valserhône au profit de la Communauté de Communes du Pays Bellegardien en vue d'assurer la gestion administrative du service déchets ménagers.

Cette convention permettra d'assurer la continuité du service de gestion des déchets ménagers.

Le Président propose au Bureau Communautaire :

- D'accepter les termes d'une convention de mise à disposition à titre individuel de l'agent responsable de la gestion administrative du service cadre vie, espaces verts, déchets ménagers de la commune de Valserhône, fonctionnaire territorial, au grade d'attaché principal, au profit de la Communauté de Communes du Pays Bellegardien en vue d'assurer la gestion administrative du service déchets ménagers.
- De l'autoriser à signer avec la commune de Valserhône cette convention de mise à disposition à titre individuel de l'agent responsable de la gestion administrative du service cadre vie, espaces verts, déchets ménagers.
- L'agent responsable de la gestion administrative du service cadre vie, espaces verts, déchets ménagers de la commune de Valserhône sera mis à disposition au profit de la Communauté de Communes du Pays Bellegardien en vue d'exercer les missions de gestion administrative du service, **pour une durée de 17,50 heures hebdomadaires.**

- La Communauté de Communes du Pays Bellegardien remboursera à la Commune de Valserhône le montant de la rémunération ainsi que les cotisations et contributions afférentes au prorata du temps mis à disposition.
- Le projet de convention sera soumis à l'avis préalable de la Commission Administrative Paritaire, par la commune de Valserhône.
- L'accord écrit de l'agent mis à disposition y sera annexé.

Le Bureau Communautaire décide, à l'unanimité, **D'ACCEPTER** les termes de la convention de mise à disposition à titre individuel de l'agent responsable de la gestion administrative du service cadre vie, espaces verts, déchets ménagers de la commune de Valserhône au profit de la Communauté de Communes du Pays Bellegardien en vue d'assurer la gestion des déchets ménagers, à compter du 1^{er} Août 2019 et jusqu'au 31 Juillet 2020, **D'AUTORISER** le Président à signer avec la commune de Valserhône ladite convention, **D'AUTORISER** la Communauté de Communes du Pays Bellegardien à rembourser à la Commune de Valserhône le montant de la rémunération ainsi que les cotisations et contributions afférentes au prorata du temps mis à disposition, soit 17,50 heures hebdomadaires, **D'AUTORISER** le président à émettre tout titre ou mandat relatif à cette convention.

5.5 Décision portant création d'emplois non permanents pour faire face à un accroissement saisonnier d'activité

Le Président expose qu'il est nécessaire de recruter deux agents contractuels, au sein de l'office de tourisme pour faire face à un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité eu égard à la charge de travail pendant la saison estivale de l'office du tourisme.

Il propose la création à compter du 01 Juillet de deux emplois non permanents pour faire face à un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité dans le grade d'adjoint administratif relevant de la catégorie hiérarchique C à temps complet.

Ces emplois non permanents seront occupés par deux agents contractuels recrutés par voie de contrat à durée déterminée pour une durée maximale de 3 mois allant du 01 Juillet au 30 Septembre inclus. La rémunération des agents sera calculée par référence à l'indice brut 348 du grade de recrutement.

Le Bureau Communautaire décide, à l'unanimité, **DE CREER** à compter du 01 Juillet deux emplois non permanents pour faire face à un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité, au sein de l'office de tourisme, dans le grade de d'adjoint administratif relevant de la catégorie hiérarchique C à temps complet. Ces emplois non permanents seront occupés par deux agents contractuels recrutés par voie de contrat à durée déterminée pour une durée maximale de 3 mois (6 mois maximum pendant une même période de 12 mois) allant du 01 Juillet au 30 Septembre inclus, conformément aux dispositions de l'article 3-2° de la loi du 26 Janvier 1984. La rémunération des agents sera calculée par référence à l'indice brut 348 du grade de recrutement, **DE DIRE** que les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges des agents nommés seront inscrits au budget aux chapitres et articles prévus à cet effet.

5.6 Mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

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) ;
- éventuellement, d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) basé sur l'entretien professionnel.

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et **instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :**

- **Ne pas baisser les rémunérations des agents**
- **Permettre une plus grande lisibilité du régime indemnitaire et une plus grande transparence**

- **Pendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes**
- **Donner à chaque agent un complément de rémunération en fonction de critères liés à la manière de servir et à l'engagement professionnel qui viendra s'ajouter au régime indemnitaire actuellement perçu.**

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles exclues du dispositif RIFSEEP.

Ce régime indemnitaire pourra être cumulé avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE)

Monsieur le Président de la Communauté de Communes propose d'instaurer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, tel qu'issu du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 selon les dispositions suivantes :

Article 1 – Modalités d'application des primes et indemnités

Le RIFSEEP sera versé sous la forme d'une part valorisant les fonctions assurées par les agents, part IFSE, d'une part dite de « maintien individuel », et d'une part « engagement individuel ».

1) La part fonction dite « IFSE » :

Un travail préalable de hiérarchisation et de classification des groupes de fonctions considérées comme homogènes a, au préalable, été réalisé au regard de l'organigramme en tenant compte des critères suivants : responsabilités, coordination, encadrement, / technicité, expertise, responsabilités particulières / exécution simple n'impliquant ni expertise ni sujétions particulières.

Ce travail a abouti à hiérarchiser 4 groupes de fonctions, et à l'intérieur de ces groupes, des niveaux de fonction. A chaque niveau de fonction, un montant minimal et un montant maximal sont arrêtés qui lieront le Président pour les attributions individuelles.

Le Président peut faire varier le montant de la part fonction dans la limite de ces montants planchers et plafonds.

Le Président devra se fonder sur les critères suivants pour faire varier cette part fonction dans la limite de ces montants minimums et maximums : importance des sujétions et difficultés de toute nature auxquelles les agents doivent faire face dans l'exercice quotidien de leurs fonctions (complexité des tâches et des dossiers, encadrement, pénibilité...)

Les catégories de fonction, les niveaux de fonction et les montants maximums arrêtés au titre de la part fonction, par niveau de fonction, sont les suivants :

a. Montants de référence :

Niveau I : fonctions de responsabilités transversales impliquant du pilotage, de l'encadrement et une expertise dans plusieurs domaines

	Montant plancher	Montant plafond
Direction Générale des Services	10 000 € / an	35 000 €/ an
Directeurs	8 000 €/an	30 000 €/ an
Responsables de service	4 000 €/an	20 000 €/ an
Responsables de structures	4 000 €/an	12 000 €/ an

Niveau II : fonctions de responsabilités impliquant de l'encadrement et/ou un niveau d'expertise élevé

	Montant plancher	Montant plafond
Agent administratif expert	3 000 €/an	12 000 €/an
Agent technique expert	3 000 €/an	12 000 €/an

Niveau III : fonctions opérationnelles nécessitant une technicité, et/ou expertise, ou une responsabilité particulière et/ou impliquant des sujétions spécifiques

	Montant plancher	Montant plafond
Agent administratif ayant une technicité et ou expertise ou sujétions particulières	800 €/an	8 000 €/an
Agent technique ayant une technicité et ou expertise ou sujétions particulières	800 €/an	8 000 €/an

Niveau IV : fonctions opérationnelles

	Montant plancher	Montant plafond
Agent administratif	800 €/an	5 000 €/an
Agent technique	800 €/an	5 000 €/an

Dans la limite des montants maximums annuels fixés ci-dessus, le versement de la part fonction sera mensuel.

Ce montant fera 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. (*possibilité de fixer à moins ; réexamen différent de réévaluation*)

b. Sort des primes de vacances, prime de fin d'année, 13^{ème} mois...

Si la mise en œuvre du RIFSEEP au profit des agents éligibles s'impose aujourd'hui à la Communauté de Communes, il a été décidé, qu'elle ne devait pas pour autant avoir pour conséquence de remettre en cause les montants individuels que les agents de la Communauté de Communes percevaient auparavant, en prenant pour référence les montants annuellement perçus.

Afin de répondre à cet objectif de maintien de la totalité de la rémunération des agents et d'avoir une homogénéité de situation : les primes de vacances (versée en Juin) et prime de fin d'année (versée en Novembre) à certains agents dans le cadre de l'indemnité d'exercice de missions des Préfectures ainsi que les primes versées à certains agents dans le cadre de l'article 111, avantages acquis liées à des transferts ou mutation de personnel (prime de 13^{ème} mois), seront intégrées et annualisées dans la part IFSE, versée mensuellement.

Compte tenu la mise en place du nouveau régime indemnitaire au 01 Août 2019 :

- Pour la période du 01 Août 2019, la part IFSE prendra en compte mensuellement 1/5^{ème} du montant de prime versée historiquement en Novembre.
- A compter du 1^{er} Janvier, le montant total de primes versées au titre de l'IEMP ou au titre de l'article 111 en Juin et/ou Novembre sera proratisé sur la base 1/12 et intégré dans la part IFSE

2) La part dite « maintien individuel » :

Dans un souci de ne pas remettre en cause les montants individuels que les agents de la Communauté de Communes percevaient auparavant, en prenant pour référence les montants annuellement perçus, les agents percevant actuellement un montant annuellement supérieur au montant qu'ils se verront

attribuer au titre de la part fonction, verront la différence de leur régime indemnitaire maintenue par l'attribution d'une somme complémentaire de régime indemnitaire (dite « maintien individuel »), étant néanmoins rappelé que le montant attribué individuellement à chaque agent ne peut dépasser les montants maximums autorisés par les textes législatifs et réglementaires.

A l'instar de la « part fonction IFSE », le versement de la part « *maintien individuel* » est mensuel.

3) Instauration de la part « engagement individuel » : Complément indemnitaire annuel

La part « engagement individuel » appelée « CIA : complément indemnitaire annuel », constitue par principe une augmentation potentielle du régime indemnitaire individuel des agents et vient s'ajouter en toute hypothèse à la « part fonction » et à la part « *maintien individuel* ».

Les principes qui gouvernent cette part « engagement individuel » sont les suivants :

Il appartiendra au responsable hiérarchique direct de conduire ses entretiens annuels et de remplir la grille d'évaluation permettant de justifier les propositions d'attribution de l'engagement individuel et de soumettre ces propositions à la Direction Générale et à la Direction des Ressources Humaines.

- Un montant moyen attribué par niveau de fonction lorsque l'agent a fait preuve d'un investissement objectivement « normal », investissement apprécié globalement en fonction de la grille d'entretien individuel annuel et reprenant les critères suivants : l'engagement professionnel et la manière de servir, les compétences professionnelles et techniques, les qualités relationnelles, les cas échéant, les compétences managériales.
- Le Président pourra décider de fixer un montant supérieur au taux moyen de la part engagement individuel, dans la limite du double de ce taux moyen (et en tout état de cause du montant maximal de régime indemnitaire que le grade de l'agent lui donne vocation à percevoir), lorsque l'agent aura fait preuve d'un investissement individuel « exceptionnel » dans l'exercice de ses fonctions, investissement apprécié globalement en fonction des critères prévus dans la grille d'entretien individuel annuel.

Les agents qui seront ainsi susceptibles de prétendre à la part engagement individuel à un taux supérieur au taux moyen (et dans la limite du double de ce taux moyen) seront proposés par le supérieur hiérarchique direct, qui conduit les entretiens annuels d'évaluation.

La proposition faite par le supérieur hiérarchique direct devra faire l'objet d'un commentaire objectif, dans le cadre de l'entretien individuel précisant au regard de quels éléments il justifie qu'un agent donné soit proposé comme exceptionnel au regard des critères précités.

- Enfin l'agent pourra se voir attribuer la part « engagement individuel » à un taux inférieur au taux moyen (et jusqu'à un taux nul) s'il a fait preuve d'un investissement objectivement « anormal ou très insatisfaisant », investissement apprécié globalement en fonction des critères prévus dans la grille d'entretien individuel annuel : *l'engagement professionnel et la manière de servir, les compétences professionnelles et techniques, les qualités relationnelles, les cas échéant, les compétences managériales.*

La proposition faite par le supérieur hiérarchique direct devra faire l'objet d'un commentaire objectif, dans le cadre de l'entretien individuel et dans la partie « Appréciation générale littérale du supérieur hiérarchique traduisant la valeur professionnelle de l'agent » précisant au regard de quels éléments il justifie qu'un agent donné soit proposé comme « anormal ou très insatisfaisant » au regard des critères précités.

Dans ce cas, l'agent conformément à la procédure prévue dans le cadre de l'entretien individuel pourra, en cas de contestation, mettre en œuvre la procédure de révision.

Il appartiendra au responsable hiérarchique direct de conduire ses entretiens annuels et de remplir la grille d'évaluation permettant de justifier les propositions d'attribution de l'engagement individuel et de soumettre ces propositions à la Direction Générale et à la Direction des Ressources Humaines.

Les montants moyens arrêtés au titre de la part « engagement individuel » par niveau de fonction sont les suivants :

Niveau I : fonctions de responsabilités transversales impliquant du pilotage, de l'encadrement et une expertise dans plusieurs domaines

Direction Générale des Services	6 000 € / an-
Directeurs	4 000 €/an
Responsables de service	2 500 €/an
Responsables de structures	1 000 €/an

Niveau II : fonctions de responsabilités impliquant de l'encadrement et/ou un niveau d'expertise élevé

Agent administratif – expert	1 000 €/an
Agent technique – expert	1 000 €/an

Niveau III : fonctions opérationnelles nécessitant une technicité, et/ou expertise, ou une responsabilité particulière et/ou impliquant des sujétions spécifiques

Agent administratif ayant une technicité et ou expertise ou sujétions particulières	400 €/an
Agent technique ayant une technicité et ou expertise ou sujétions particulières	400 €/an

Niveau IV : fonctions opérationnelles

Agent administratif	400 €/an
Agent technique	400 €/an

4) Précisions sur les modalités d'application du régime indemnitaire mis en place en cas de dépassement des plafonds réglementaires

Comme c'est la règle, la mise en œuvre des principes d'application du régime indemnitaire prévus par la présente décision ne pourra en aucun cas conduire à un dépassement des montants indemnitaires plafonds auquel chaque agent peut prétendre en application des textes qui lui sont applicables.

Si, au regard des simulations effectuées, l'attribution de la part fonction et, le cas échéant de la part maintien individuel, ne posent pas de difficultés à ce titre, l'hypothèse de dépassement pourra en pratique se poser pour quelques situations individuelles, ce qui conduira en conséquence le Président à limiter le montant de la part engagement individuel, quelle que soit l'appréciation de son engagement individuel, au reliquat de montant annuel de régime indemnitaire auquel il peut réglementairement prétendre.

Article 2 - Bénéficiaires

La part fonction IFSE instituée par la présente délibération bénéficiera aux :

- Agents titulaires, stagiaires, à temps complet, non complet, temps partiel
 - Agents contractuels de droit public, à temps complet, non complet et à temps partiel
- Sont en revanche exclus du bénéfice du régime indemnitaire institué par la présente délibération : les agents sous contrat de droit privé, les agents contractuels recrutés pour accroissement saisonnier d'activité, les vacataires.

Le complément indemnitaire annuel CIA (part engagement individuel) bénéficiera aux :

- Agents titulaires, stagiaires, à temps complet, non complet, temps partiel,

- Agents contractuels de droit public, à temps complet, non complet et à temps partiel, **sous réserve d'une durée de présence de plus de 180 jours calendaires sur l'année de référence d'évaluation.**

La part « engagement individuel » sera versée, après la tenue des entretiens d'évaluation et au 31 mars de l'année N+1 en une seule fraction non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Ne pourront en bénéficier que les agents faisant toujours partie des effectifs de la collectivité au 1^{er} mars de l'année N+1.

A titre exceptionnel, le CIA versé au 31 Mars 2020 sur l'année de référence 2019, sera applicable aux agents présents au 01 Août 2019 (sans application des 180 jours) et toujours présents au 01 Mars 2020.

Agents recrutés sur des emplois à temps non complet ou autorisés à effectuer leur service à temps partiel

Les montants afférents à chacune des parts composant le régime indemnitaire (part fonction, Maintien individuel, part engagement individuel) mis en place par la présente décision seront proratisés en fonction des règles applicables aux agents recrutés sur des emplois à temps non-complet ou autorisés à effectuer leur service à temps partiel.

Pour ce qui concerne les agents contractuels, ces montants seront proratisés pour les agents à temps partiel et pour les agents à temps non complet en fonction du nombre d'heures hebdomadaires tel qu'il figure sur le contrat ou l'arrêté de nomination.

Article 3 -Modalités ou retenues pour absence

En application du décret n°2010-997 du 26 août 2010, les parts fonction IFSE et maintien individuel suivront le sort du traitement en cas d'absence pour maladie ordinaire, maladie professionnelle et accident de service, et cesseront d'être versées en cas de congé de longue durée et de longue maladie. Elles seront maintenues en cas de congé maternité, paternité et adoption.

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 accordé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé maladie ordinaire lui demeurent acquises. Le versement des primes et indemnités est maintenu pendant les périodes de congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence, congés de maternité ou paternité, états pathologiques ou congés d'adoption.

La part engagement individuel CIA) sera en revanche maintenue, quelle que soit la nature du congé (sauf en cas de CLM et CLD) dont a bénéficié l'agent, et sera appliquée, selon les critères et les montants qui lui sont propres, **dès lors que l'agent a été suffisamment présent pendant l'année pour faire l'objet d'une évaluation, soit 180 jours calendaires de présence dans l'année.**

Article 4 - Instauration de groupes de fonctions spécifiques pour prise en compte des responsabilités de régisseurs

L'indemnité de régie allouée aux régisseurs d'avance et de recettes conformément à l'article 5 du Décret n° 2014-513 du 20 Mai 2014 ne peut se cumuler avec le RIFSEEP.

Afin de continuer à indemniser les agents communaux titulaires d'une régie, il convient pour chaque groupe de fonctions au titre des sujétions particulières, d'intégrer, comme critère professionnel, la responsabilité attribuée aux agents qui assurent les fonctions de régisseurs d'avances et/ou de recettes et permettre ainsi l'attribution d'une IFSE plus élevée.

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES et de recettes	MONTANT du cautionnement (en euros)	MONTANT annuel de la part IFSE régie (en euros)
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement		<i>Montants à définir pouvant être plus élevés que ceux prévus dans les textes antérieurs dans le respect du plafond réglementaire prévu pour la part fonctions du groupe d'appartenance de l'agent régisseur</i>
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	-	110 €
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	300	110 €
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	460	120 €
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	760	140 €
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	1 220	160 €
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	1 800	200 €
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	3 800	320 €
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	4 600	410 €
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	5 300	550 €
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	6 100	640 €
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	6 900	690 €
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	7 600	820 €
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	8 800	1 050 €
Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	1 500 par tranche de 1 500 000	46 € par tranche de 1 500 000 €

Les bénéficiaires de l'IFSE au titre de la responsabilité de régisseur d'avances et/ ou de recettes

Niveau I : fonctions de responsabilités transversales impliquant du pilotage, de l'encadrement et une expertise dans plusieurs domaines

	Montant plafond
Directeurs assurant la fonction de régisseur	30 000 €/ an
Responsables de service assurant la fonction de régisseur	20 000 €/ an
Responsables de structures assurant la fonction de régisseur	14 000 €/ an

Niveau II : fonctions de responsabilités impliquant de l'encadrement et/ou un niveau d'expertise élevé

	Montant plafond
Agent administratif expert assurant la fonction de régisseur	12 000 €/an
Agent technique expert assurant la fonction de régisseur	12 000 €/an

Niveau III : fonctions opérationnelles nécessitant une technicité, et/ou expertise, ou une responsabilité particulière et/ou impliquant des sujétions spécifiques

	Montant plafond
Agent technique ayant une technicité et/ou expertise, ou sujétions particulières et assurant la fonction de régisseur	8 000 €/an
Agent administratif ayant une technicité et/ou expertise, ou sujétions particulières et assurant la fonction de régisseur	8 000 €/an

Niveau IV : fonctions opérationnelles

	Montant plafond
Agent administratif assurant la fonction de régisseur	5 000 €/an
Agent technique assurant la fonction de régisseur	5 000 €/an

Article 5 – Clauses de sauvegarde

En application de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 :

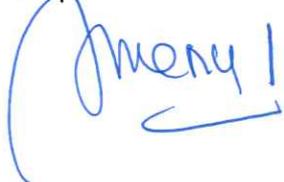
« L'assemblée délibérante de la collectivité territoriale ou le conseil d'administration de l'établissement public local peut décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire. »

Le Bureau Communautaire décide, à l'unanimité, **D'INSTAURER** un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel versé selon les modalités définies ci-dessus. Les dispositions de la présente délibération prendront effet au **1^{er} Août 2019**, **D'AUTORISER** Monsieur le Président à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent dans le respect des principes définis ci-dessus, **DE PREVOIR** et **D'INSCRIRE** au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.

6. Points divers :

L'ordre du jour étant épuisé, le Président lève la séance à **17h30**.

Le secrétaire de séance,
Jacqueline MENU



Le Président,
Patrick PERREARD

