

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU PAYS BELLEGARDIEN

COMPTE RENDU du BUREAU COMMUNAUTAIRE du 14 novembre 2019

Jeudi 14 novembre 2019 Date convocation : 7 novembre 2019	Ancienne Salle du conseil de Châtillon-en-Michaille	18 heures
Présents : Patrick PERREARD, Président , Régis PETIT, Albert COCHET , Jean-Pierre FILLION, Jacqueline MENU, Françoise DUCRET, Jean-Marc BEAUQUIS, Gilles THOMASSET, Serge RONZON, Christophe MARQUET, Gilles FAVRE, Michel JERDELET, Eric TARPIN-LYONNET, Philippe DINOCHÉAU, Frédéric MALFAIT, Jean- Michel ROLLET, Guy SUSINI. Pouvoirs : Gilles MARCON à Patrick PERREARD Henri CALDAIROU à Régis PETIT Absents : Christophe MAYET		Nombre de membres en exercice : 20 Nombre de membres présents : 17 Quorum : atteint

Le Président, Patrick PERREARD, propose à Frédéric MALFAIT d'assurer la fonction de secrétaire de séance qu'il 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 26 septembre 2019

Ce compte-rendu est approuvé à l'unanimité.

2. Etablissement Public Foncier de l'Ain – Programme d'acquisitions foncières 2020 – Validation des opportunités – Commune déléguée de Lancrans - Valserhône

Le Bureau Communautaire décide, à l'unanimité, d'**ACCEPTER** la présentation, au titre des opportunités du programme des acquisitions foncières à réaliser en 2020 par l'EPF de l'Ain, par la commune déléguée de Lancrans, 01200 Valserhône, l'acquisition dans le cadre de l'OAP « Sous La Ville », d'un tènement immobilier appartenant à Madame Paulette VOLLERIN, sur le territoire de la commune de Lancrans, et cadastré sous le n° 1471 de la section D, lieudit « chemin de la Chapelle », d'une contenance de 503 m², de **VALIDER** le dossier constitué à cet effet par la commune pour sa prise en compte au titre des opportunités 2020, de **DEMANDER** à l'EPF de l'Ain de poursuivre les acquisitions proposées par la commune déléguée de Lancrans 01200 Valserhône, laquelle s'engage à en assurer le rachat ultérieur, au terme d'un portage de 12 années, et d'**HABILITER** à cet effet l'EPF de l'Ain, et ses représentants, ainsi que Monsieur le Maire de Valserhône, pour entreprendre, dans ce cadre, toutes les démarches nécessaires.

3. Etablissement Public Foncier de l'Ain – Programme d'acquisitions foncières 2020 – Validation des opportunités – Commune de Saint-Germain-de-Joux

Le Bureau Communautaire décide, à l'unanimité, d'**ACCEPTER** la présentation, au titre des opportunités du programme des acquisitions foncières à réaliser en 2020 par l'EPF de l'Ain, par la commune de Saint-Germain-de-Joux, de l'acquisition d'un tènement immobilier (ancienne scierie désaffectée) appartenant à Monsieur Henri NEYRON, représentant pour la collectivité une opportunité de réserve foncière en attendant de définir un projet, et cadastré, commune de Saint-Germain-de-Joux, sous les n°s 246, 250, 251, 252, 253, 254 & 255 de la section A, pour une contenance totale de : 5 761 m², de **VALIDER** le dossier constitué à cet effet par la commune pour sa prise en compte au titre des opportunités 2020, de **DEMANDER** à l'EPF de l'Ain de poursuivre les acquisitions proposées par la commune de Saint-Germain-de-Joux, laquelle s'engage à en assurer le rachat ultérieur, au terme d'un portage de 12 années, et d'**HABILITER** à cet effet l'EPF de l'Ain, et ses représentants, ainsi que Monsieur le Maire de Saint-Germain-de-Joux, pour entreprendre, dans ce cadre, toutes les démarches nécessaires.

4. Contrat de partenariat de valorisation des opérations d'économie d'énergie CEE avec « Vos TRAVAUX ECO » (VTE)

Monsieur le Vice-président, Gilles THOMASSET rappelle que les certificats d'économies d'énergie (CEE) ont pour but d'inciter les fournisseurs d'énergie à promouvoir les économies auprès des consommateurs. Toute personne physique ou morale (associations, collectivité, entreprise...) qui réalise des économies d'énergie peut revendre cette économie générée auprès d'un fournisseur d'énergie. Cette économie est comptabilisée en kWh CUMAC (cumulée et actualisée) d'énergie finale économisée. Concrètement, dès qu'un consommateur réalise des économies d'énergie, celui-ci récupère une aide financière auprès d'un fournisseur d'énergie en contre partie de la facture des travaux réalisés.

L'Agence régionale Auvergne-Rhône-Alpes Énergie Environnement (AURA-EE) a mené une consultation pour l'ensemble des Plateformes de rénovation énergétiques (PTRE) de la région Auvergne-Rhône-Alpes. Cet appel à manifestation d'intérêt (AMI) a eu pour objectif de valoriser les CEE au sein des PTRE d'Auvergne-Rhône-Alpes. La candidature de Vos Travaux Éco (VTE) a été retenue. Cette société a obtenu une délégation totale d'obligation d'économie d'énergie de la part de fournisseurs d'énergie.

Ainsi, toute collectivité qui porte une PTRE peut conventionner avec VTE pour permettre aux propriétaires et acteurs du territoire de négocier ses CEE à prix préférentiel.

Il poursuit en présentant les principaux termes du contrat de partenariat à signer avec VTE pour une durée de 2 ans soit jusqu'au 31 décembre 2021:

L'engagement de la CCPB (article 3):

La collectivité territoriale en partenariat avec son opérateur (ALEC 01), en tant que maître d'ouvrage de la PTRE, assure :

- l'accompagnement des particuliers de son territoire dans la réalisation d'opérations d'économies d'énergie dans le but de diminuer la consommation énergétique de leur logement et réalise la promotion des primes énergie CEE liées à des travaux d'économie d'énergie chez les particuliers et les autres maîtres d'ouvrage.
- la mise en service d'une interface Internet, l'Extranet Pro, pour suivre l'avancement des dossiers Prime énergies des bénéficiaires accompagnés. L'Extranet Pro est accessible à l'adresse <http://pro.primesenergie.fr>
- la mise en place, d'un simulateur de Primes énergie - l'Application - sur le site internet de la collectivité

L'engagement de VTE (article 4):

Elle édite le site www.primesenergie.fr, spécialisé dans le financement des économies d'énergie. Grâce au dispositif des certificats d'économies d'énergie, VTE distribue des Primes énergie pour mener des actions d'incitation aux économies d'énergie.

VTE accompagne via une hotline les bénéficiaires ayant utilisé l'application dans toutes les étapes de la constitution de leur dossier Prime énergie.

Montant et versement de la prime énergie (article 5):

Les consommateurs peuvent bénéficier d'un montant de CEE à ce jour de 6,1 €/MWh cumac et d'une majoration de 0,14 €/MWh cumac.

Rémunération de la CCPB (article 6):

En contrepartie de son effort pour mener des actions d'incitation aux économies d'énergie auprès des particuliers, la collectivité recevra une rémunération de VTE proportionnelle aux CEE créés. Cette rémunération est fixée à ce jour à 0,3 €/MWh cumac.

Le Bureau Communautaire décide, à l'unanimité, d'**ACCEPTER** les dispositions du contrat de partenariat de valorisation des opérations d'économie d'énergie annexé à cette décision entre la CCPB et VTE et notamment son article 3: engagement du prescripteur et d'**AUTORISER** Monsieur le Président à signer ce contrat de partenariat de valorisation des Certificats d'Economie d'Energie avec VTE

5. Convention de transfert et de valorisation des Certificats d'Economie d'Energie (CEE) avec le SIEA

Monsieur le Vice-Président, Serge RONZON expose que face au constat que peu de CEE sont à ce jour valorisés par l'ensemble des communes et établissements publics du département de l'Ain et que les bénéfices de la vente des CEE, lorsqu'ils ont été valorisés, sont réduits et ne sont pas intégrés clairement dans les plans de financements des travaux réalisés dans le cadre de la transition énergétique des bâtiments publics, le SIEA étant, au sens du dispositif, un acteur éligible, se propose de collecter et vendre les CEE des communes et établissements publics (dont les Communautés de communes) du département.

Il informe que le SIEA avance qu'il peut garantir des prix de vente deux fois supérieurs à des ventes isolées de par la massification issue de ses activités en matière de travaux d'éclairage public et de maîtrise de l'énergie dans les bâtiments publics.

Il présente les principaux articles du projet de convention de transfert et de valorisation des certificats d'économies d'énergie (CEE) des communes et établissements publics du département de l'Ain proposé par le SIEA pour une durée de 4 ans (annexé à la présente décision):

Article 3. CHAMP D'APPLICATION:

Les opérations d'économies d'énergie entrant dans le champ de la présente convention correspondent:

- aux opérations réalisées par le Bénéficiaire sur ses biens propres ou les biens de tiers dans le cadre de ses missions et répondant aux conditions énoncées dans les fiches d'opérations standardisées applicables et définies par arrêté (Annexe 1 de la convention); celles-ci concernent essentiellement les bâtiments tertiaires, les bâtiments résidentiels et les réseaux, mais peuvent intéresser d'autres secteurs touchant aux biens des communes ;
- aux opérations spécifiques réalisées par le Bénéficiaire sur ses biens propres, et répondant aux conditions de l'annexe 4 de l'arrêté du 4 septembre 2014 fixant la liste des éléments d'une demande de certificats d'économies d'énergie.

Les contributions et procédures de valorisation proposées par le SIEA en faveur du Bénéficiaire n'ont pas de caractère exclusif. Le Bénéficiaire ne confie la gestion des CEE au SIEA que sur les opérations de son choix. Lorsque le choix est opéré, le pouvoir donné au SIEA est alors exclusif, et ne peut être revendiqué par une autre collectivité ou un autre organisme.

Article 7. RESPONSABILITES ET ENGAGEMENTS DES PARTIES

Par cette convention, le SIEA :

- Vérifie l'éligibilité des travaux en fonction des fiches d'opérations standardisées en vigueur au moment du dépôt.
- Dépose le dossier au PNCEE, ou le transmet aux obligés ou intermédiaires.
- Valorise financièrement les CEE auprès des obligés ou intermédiaires.
- Ne peut pas être considéré comme responsable si tout ou partie des CEE déposés sont refusés par le Pôle National des CEE ou par les obligés, et ce pour quelque raison que ce soit.
- Transfert au bénéficiaire le produit de la valorisation obtenu selon les modalités à l'article VIII

Par cette convention, le bénéficiaire des opérations d'économies d'énergie (CCPB) :

- Atteste sur l'honneur, être seul à pouvoir invoquer les Certificats d'Economies d'Energie sur les opérations concernées, fournir exclusivement au SIEA l'ensemble des documents permettant de valoriser les opérations au titre du dispositif des CEE (devis signé, facture acquittée, OS, DGD, attestation de fin de travaux...), dans un délai maximum de 2 mois après le règlement de la facture, et qu'elle ne signera pas de documents similaires avec aucun autre acteur dans le cadre de ce dispositif.
- Atteste sur l'honneur l'exactitude des informations communiquées sur les caractéristiques de son bien (activité, surface, énergie de chauffage, etc.).
- Est informée qu'elle est susceptible d'être contactée par les services du ministère chargé de l'énergie dans le cadre d'un contrôle concernant la nature des travaux et la réalisation effective de ceux-ci.

Article 8. MODALITE DE RESTITUTION DES CEE AU BENEFICIAIRE

Tant dans le cas du dépôt de dossiers que dans celui de l'accord préalable avec des Obligés, le SIEA s'engage à restituer au Bénéficiaire le produit de la valorisation obtenu, par le SIEA, répartie comme selon le tableau en annexe 2 de la convention, dès lors que le produit de la vente est effectivement transmis, par l'obligé ou son intermédiaire, sur le compte du SIEA.

Le produit de la valorisation des CEE, correspondant au prix de vente déduit des frais de gestion du SIEA, est proportionnel au prix de vente unitaire des CEE conformément à l'annexe 2.

Le Bureau Communautaire décide, à l'unanimité, d'**ACCEPTER** les dispositions de la convention annexée à cette décision par lesquelles la CCPB confie au SIEA la mission de collecte et de valorisation des Certificats d'Economies d'Energie issues d'opérations génératrices et reçoit le produit de la valorisation financière des certificats que le SIEA obtient au titre de leur production conformément à l'article VIII de la convention, d'**AUTORISER** Monsieur le Président à signer la convention de collecte et de valorisation des Certificats d'Economie d'Energie concernées et de toutes les pièces concernant ce service (attestations sur l'honneur...), de s'**ENGAGER** à transmettre les documents liés à la mission de collecte et de valorisation (devis, facture...) et de s'**ENGAGER** à tenir informé le SIEA de l'état d'avancement des opérations de travaux.

6. Attribution de subventions dans le cadre du bonus performance énergétique de l'Habitat

Madame la vice-présidente déléguée, Françoise DUCRET rappelle la délibération n°18-DC49 du 12 juillet 2018 instaurant la mise en place d'un bonus performance énergétique. En effet, la CCPB a souhaité mettre en place une aide à l'investissement pour les propriétaires occupants en sollicitant le Bonus de performance énergétique proposé de la Région Auvergne Rhône-Alpes.

Elle rappelle que l'aide octroyée aux particuliers propriétaires de maisons individuelles et aux copropriétaires qui engagent des travaux de rénovation énergétique provient pour moitié de la Région Auvergne Rhône-Alpes et pour moitié de la CCPB selon les modalités suivantes :

- **BENEFICIAIRES :**

- Les propriétaires occupants de logements principaux individuels
- Les copropriétaires de logements collectifs privés

- **CRITERES D'ELIGIBILITE :**

Pour tout demandeur :

- Les bâtiments devront être construits avant 1990
- Les projets devront répondre aux critères demandés
- Les certificats d'économie d'énergie (CEE) devront être directement sollicités par le porteur de projets ou la Plateforme de rénovation énergétique REGENERO
- Les porteurs de projets devront impérativement avoir signé la Charte d'accompagnement du dispositif REGENERO et bénéficier des services proposés par la Plateforme de rénovation énergétique

Pour une copropriété :

Dans le cas d'une isolation par l'extérieur, le système de ventilation devra avoir été mis en place ou rénové s'il est existant.

- SUBVENTIONS :

Dépenses éligibles : Les travaux d'isolation des parois opaques et travaux induits selon les textes en vigueur du bulletin officiel des finances publiques.

Performances requises : Les travaux d'isolation des parois opaques qui atteignent la performance thermique décrite ci-dessous :

	Recommandation	Performance thermique requise
Isolation des planchers haut de combles perdues	L'utilisation de matériaux d'isolation biosourcés est recommandée	Crédit d'impôt transition énergétique (CITE)
Isolation des toitures - Sous-rampants		Crédit d'impôt transition énergétique (CITE) 2018
Isolation des murs extérieurs		Crédit d'impôt transition énergétique (CITE) 2018
Isolation des planchers bas		Crédit d'impôt transition énergétique (CITE)

- MONTANT DE L'AIDE :

- L'aide totale accordée intervient sur un taux maximum de 20% du coût des travaux TTC
- L'aide maximum sera de 1500 € TTC par logement (soit 750 € pour REGION et 750 € pour CCPB)
- Dans le cas d'un bâtiment collectif ou d'une copropriété, l'aide apportée sera plafonnée à l'aide correspondant à 4 logements par immeuble. Soit une aide maximale de 6 000 €.

- DOCUMENTS A FOURNIR :

Pour tout demandeur :

- Devis et bon de commande non signé
- Un certificat sur l'honneur du non démarrage des travaux
- Tout document technique permettant d'apprécier la qualité du projet
- Un plan de financement prévisionnel avec le détail des autres aides pouvant être perçues (crédit d'impôt, CEE, ANAH, ...)
- Un RIB
- Factures des travaux réalisés pour justifier le versement de la subvention

Pour une copropriété :

- Le vote en assemblée générale des travaux concernés.

Elle expose que les 3 dossiers suivants sont éligibles et propose au Bureau de se prononcer sur l'attribution des subventions suivantes :

Nom	Prénom	Type de bénéficiaire	Personne morale	Adresse	Code postal	Ville	Type de logement	Type de travaux	Surface (m²)	Dépense éligible	Aide maximale plafonnée CCPB / Région	Aide plafonnée à 20 %	Nombre de logements	Part CCPB
GELLEREAU	Mireille	Propriétaire bailleur	N/A	40 rue de la République	01200	VALSERHÔNE	Appartement	Isolation des murs par l'intérieur	46	3 679,92 €	1 500 €	736 € Non atteint	1	368 €
OVAL	Francisco	SCI	Les Ovaux	181 rue de la valserine	01200	CONFORT	Appartement	plancher haut et des murs par l'extérieur	328	30 028,50 €	6 000 €	6 006 € Plafond atteint	4	3 000 €
LANCIA	Sylvain et Nicolas	SCI	St-Ex	1 rue de Saint-Exupéry	01200	VALSERHÔNE	Appartement	Isolation des murs par l'extérieur	166	18 388,00 €	3 000 €	3 678 € Plafond atteint	2	1 500 €

Le Bureau Communautaire décide, à l'unanimité, d'ATTRIBUER à chaque propriétaire les aides allouées dans le cadre du bonus performance énergétique selon le tableau suivant :

Nom	Prénom	Type de bénéficiaire	Personne morale	Adresse	Code postal	Ville	Type de logement	Type de travaux	Surface (m ²)	Dépense éligible	Aide maximale plafonnée CCPB / Région	Aide plafonnée à 20 %	Nombre de logements	Part CCPB	
GELLEREAU	Mireille	Propriétaire bailleur	N/A	40 rue de la République	01200	VALSERHÔNE	Appartement	Isolation des murs par l'intérieur	46	3 679,92 €	1 500 €	736 €	Non atteint	1	368 €
OVAL	Fransisco	SCI	Les Ovaux	181 rue de la valserine	01200	CONFORT	Appartement	plancher haut et des murs par l'extérieur	328	30 028,50 €	6 000 €	6 006 €	Plafond atteint	4	3 000 €
LANCIA	Sylvain et Nicolas	SCI	St-Ex	1 rue de Saint-Exupéry	01200	VALSERHÔNE	Appartement	Isolation des murs par l'extérieur	166	18 388,00 €	3 000 €	3 678 €	Plafond atteint	2	1 500 €

et de **CHARGER** le Président ou le Vice-Président délégué aux finances à verser les sommes revenant aux bénéficiaires susnommés pour les montants indiqués, en exécution de la présente décision qui sera transmise à Monsieur le Sous-Préfet de l'arrondissement de Nantua, ainsi qu'au percepteur de Valserhône, comptable de la CCPB.

7. Projet d'aire d'accueil des gens du voyage: Validation du Plan de financement et demande de subvention au Conseil départemental de l'Ain

Madame la vice-Présidente, Jacqueline MENU rappelle que le Conseil départemental et l'Etat ont engagé le 12 février 2018, la révision du schéma départemental d'accueil et d'habitat des gens du voyage et que le conseil communautaire réunit le 3 octobre s'est prononcé favorablement sur le projet de Schéma Départemental d'Accueil et d'Habitat des gens du voyage de l'Ain pour la période 2019-2025 établi en date du 12 juillet 2019.

Elle précise que ce schéma porte l'obligation d'une offre renforcée d'aire permanente d'accueil de 30 places caravanes, soit une extension de l'obligation initiale de 15 places sur le Pays Bellegardien.

En application du schéma révisé, l'aménagement d'une aire de 22 emplacements sur la commune de Valserhône (quartier d'ARLOD) a été étudiée, en substitution de l'aire provisoire actuelle (de 15 emplacements).

Cette aire est située sur le terrain, rue Léonard de Vinci, propriété de la CCPB est d'une surface de 10 000 m². 22 emplacements seront délimités pour accueillir 44 caravanes. 5 bâtiments sanitaires de 30 m² disposeront chacun de 2 Wc, 2 douches et 2 bacs vaisselle, ils seront équipés d'auvents avec prises électriques, prises d'eau et évacuations pour machines à laver. Un bâtiment d'accueil de 43m² (avec bureau, stockage, cuisine, WC, douche, WC PMR pour résidents) sera construit. Le terrain sera clôturé et fermé par un portail.

Elle informe qu'il convient de solliciter des aides financières pour les travaux auprès du Conseil départemental de l'Ain dans le cadre de la dotation territoriale à hauteur de 250 000 € selon le plan de financement suivant:

DEPENSES PREVISIONNELLES	RECETTES
Travaux Construction , Bâtiment d'accueil (43m ²),- 5 Blocs sanitaires (30m ²) 495 000 €	Reste à charge CCPB 823 784 €
VR : Terrassement, Voirie, Réseau Eaux pluviales, Réseau Eaux usées, Réseau d'eau potable, Réseaux secs, Eclairage, Maçonnerie clôture, Ferronnerie, Prolongement réseau Enedis 524 334 €	CD01 dotation terri 250 000 €
MOE 54 450 €	
TOTAL =1 073 784 €	TOTAL = 1 073 784 €

Le Bureau Communautaire décide, à l'unanimité, de **VALIDER** le plan de financement relatif aux investissements ci-dessus cités, de **SOLLICITER**, à cet effet, les aides financières du Conseil départemental de l'Ain au titre de la dotation territoriale pour un montant de 250 000 € HT représentant 23,3% de la dépense subventionnable et de **CONSTITUER** tous les dossiers nécessaires à cet effet et de procéder aux démarches et formalités adaptées.

Ressources Humaines

8.1 Modification de décision de mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Le Président rappelle à l'assemblée que lors du Bureau Communautaire du 04 Juillet 2019, l'assemblée délibérante a décidé d'approuver la mise en place, pour l'ensemble des agents de la Communauté de Communes du Pays bellegardien, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'engagement professionnel (décision, N° 19-DB033).

La décision prévoyait :

D'une part, que le RIFSEEP serait versé sous la forme :

- D'une part valorisant les fonctions assurées par les agents, part IFSE,
- D'une part dite de « maintien individuel » : permettant de maintenir le montant individuel de régime indemnitaire antérieur au déploiement du RIFSEEP
- D'une part engagement individuel, correspondant au complément indemnitaire annuel.

D'autre part, en son article 4, la décision rappelait 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 pouvait se cumuler avec le RIFSEEP.

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

- 1) Monsieur le Président indique, que par courrier du 03 Septembre 2019, Monsieur le Préfet de l'Ain a fait observer qu'il convenait de délibérer à nouveau sur le régime indemnitaire RIFSEEP en prenant compte les observations suivantes :**

Monsieur le Préfet rappelle que le régime indemnitaire se compose uniquement de deux parts :

- Une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)
- Un complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Qu'il est possible de maintenir au titre de l'IFSE, le montant de régime indemnitaire dont bénéficiaient les agents avant le déploiement du RIFSEEP, sous réserve que la part CIA versée à l'agent-le soit dans la limite du plafond global (IFSE + CIA) applicable au cadre d'emplois.

Monsieur le Préfet précise également que les spécificités relatives aux fonctions exercées, notamment en raison du niveau de responsabilité tel que les fonctions de régisseurs d'avance et/ou de recettes doivent être prises en compte dans la définition des groupes de fonctions et la cotation des postes et qu'il n'y a pas lieu de créer des groupes de fonctions spécifiques

- 2) Monsieur le Président indique également qu'il y a lieu de relever les montants plafonds et planchers de certains groupes de fonctions de la part IFSE comme suit :**

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

	Montant plancher	Montant plafond	Nouveau montant plancher	Nouveau 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	4 000 €/an	15000 €/ an

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

	Montant plancher	Montant plafond	Nouveau montant plancher	Nouveau 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	Nouveau montant plancher	Nouveau montant plafond
Agent administratif ayant une technicité et ou expertise ou sujétions particulières	800 €/an	8 000 €/an	800 €/an	10 000 €/an
Agent technique ayant une technicité et ou expertise ou sujétions particulières	1 000 €/an	8 000 €/an	800 €/an	10 000 €/an

Niveau IV : fonctions opérationnelles

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

Considérant les observations de Monsieur le Préfet de l'AIN dans son courrier du 3 Septembre 2019.

Monsieur le Président propose en conséquence de modifier la décision portant mise en œuvre du RIFSEEP comme suit :

Introduction :

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)

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, 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 en 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. Il 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	15 000 € / 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, une 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	10 000 €/an
Agent technique ayant une technicité et ou expertise ou sujétions particulières	800 €/an	10 000 €/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 fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent (*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 (versées en Juin) et / les primes de fin d'année (versées 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 Aout 2019 :

- Pour la période du 1er Aout 2019 au 31 décembre 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) 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 objectivé, 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 objectivé, 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 peut, 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 une 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

3) 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 délibération 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 pourrons en bénéficier que les agents faisant toujours partie des effectifs de la collectivité au 1^e 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 Aout 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, part engagement individuel) mis en place par la présente délibération 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** 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 – 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'**ABBROGER** la décision n°19-DB033 du 4 juillet 2019, de **METTRE** en œuvre un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel versé selon les modalités définies ci-dessus et tenant compte des observations de Monsieur le Préfet de l'Ain.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01 Décembre 2019.

Le Bureau Communautaire décide, à l'unanimité, 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 **prévoir et d'inscrire** au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.

8.2 PERSONNEL COMMUNAL – RATIOS PROMUS / PROMOUVABLES

Monsieur le Président annonce qu'il convient de définir les ratios d'avancement pour la collectivité pour l'année 2020, et donne lecture de la disposition prévue à l'article 49 modifié de la loi du 26 janvier 1984 ; celui-ci prévoit que *«Le nombre maximum de fonctionnaires appartenant à l'un des cadres d'emplois ou corps régis par la présente loi, à l'exception du cadre d'emplois des agents de police municipale, pouvant être promus à l'un des grades d'avancement de ce cadre d'emplois ou de ce corps est déterminé par application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement de grade. Ce taux de promotion est fixé par l'assemblée délibérante après avis du comité social territorial.»*

Ainsi, l'assemblée délibérante dispose d'une totale marge de manœuvre dans la fixation, au sein de la collectivité, du nombre d'agents susceptibles de bénéficier d'un avancement de grade. Il indique, en conséquence, que la légalité d'un avancement de grade est désormais conditionnée par la détermination, en interne, du ratio d'agents susceptibles d'être promus par rapport au nombre de ceux qui sont promouvables.

Monsieur le Président précise que si l'Assemblée délibérante est libre dans ses choix, elle peut tenir compte d'un certain nombre d'éléments objectifs tels que :

- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des agents de la collectivité au vu de l'évolution des missions susceptibles de leur être confiées, des profils de postes et de la structure des emplois ;

- la reconnaissance du mérite et de l'expérience professionnelle de chacun.

Il précise, en outre, que les dispositions en vigueur n'imposent pas que le taux de promotion retenu soit identique pour tous les emplois et cadres d'emplois et que l'Autorité territoriale reste libre de procéder ou non à l'inscription d'un agent sur le tableau annuel d'avancement. De même, la collectivité reste libre de nommer ou non chaque agent qui sera inscrit sur les tableaux d'avancement par la CAP.

Monsieur le Président propose donc de fixer comme suit le taux de promotion pour les avancements de grade de la collectivité pour l'année 2020:

- Pourront être proposés au titre de l'avancement de grade, 100 % au plus de l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement au titre de l'année en cours. Le ratio ainsi fixé n'est pas opposable aux agents nommés en cours d'année par mutation sur un emploi d'avancement.

Le Bureau Communautaire décide, à l'unanimité, d'**ACCEPTER** la proposition du Président, de **FIXER** le taux de promotion des avancements de grade à 100 % au plus de l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement au titre de l'année en cours et de **DIRE** que, sauf décision expresse de l'Assemblée délibérante prise après un nouvel avis du Comité Technique, ces dispositions seront reconduites tacitement chaque année.

8.3 DELIBERATION FIXANT LES MODALITES DE MISES EN ŒUVRE D'UN REGIME D'ASTREINTES ET DE PERMANENCES

Le Président expose à l'assemblée qu'il appartient à l'organe délibérant de déterminer, après avis du Comité Technique, les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation, conformément à l'article 5 du décret n°2001-623 du 21 Juillet 2001, pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi 84-53 du 26 Janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Il convient de mettre en place aujourd'hui une délibération encadrant ce recours, en raison de la nécessité d'encadrer les nouvelles organisations du travail dans les services de la collectivité.

Il convient donc, conformément aux nouvelles dispositions, de définir les nouvelles catégories d'astreintes et de permanences :

- **Astreinte d'exploitation** : pour les nécessités du service, obligation de l'agent de demeurer, soit au domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir.
- **Astreinte de décision** : situation des personnels d'encadrement pouvant être joints directement par l'autorité territoriale en dehors des heures d'activité normale du service.
- **Astreinte de sécurité** : situation des agents appelés à participer à un plan d'intervention dans le cas d'un besoin en renforcement en moyens humains faisant suite à un événement soudain ou imprévu.
- **La permanence** correspond à l'obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel, ou un lieu désigné par son chef de service, un samedi, dimanche, jours fériés ou semaine

Le Président propose d'organiser les astreintes du personnel comme suit :

1. ASTREINTES OU PERMANENCES DES AGENTS DE LA FILIERE TECHNIQUE

Il est proposé au Bureau communautaire de recourir aux astreintes suivant les modalités définies ci-après :

Situation donnant lieu à des astreintes	Services et emplois concernés	Modalités et période d'intervention	Type d'astreinte
CONTINUITE DE SERVICE EAU ET ASSAINISSEMENT : En dehors des heures d'ouverture des services : Assurer la continuité du	Service de l'eau et de l'assainissement : Astreinte eau et astreinte sur la station d'épuration	Moyens d'intervention : mise à disposition d'un véhicule de service + téléphone. Organisation selon un planning annuel arrêté après accord des agents. 1 astreinte de décision +	ASTREINTE D'EXPLOITATION

service, surveillance des installations, vérification des réseaux de distribution, urgence en cas de fuite, etc	<u>Emplois concernés :</u> -Adjoint technique - Agent de maîtrise - Technicien - Ingénieur	1 astreinte d'intervention <u>Périodes d'intervention :</u> Toute l'année sur la semaine complète : nuits, week-end, semaine complète, jours fériés, dimanche	ASTREINTE DE DECISION
---	--	---	-----------------------

Il est proposé au Bureau de rémunérer les astreintes de la filière technique et leurs interventions selon les modalités suivantes :

PERIODES D'ASTREINTE	ASTREINTES D'EXPLOITATION	ASTREINTES DE SECURITE	ASTREINTES DE DECISION
La semaine d'astreinte complète	159.20 €	149.48 €	121.00 €
Une astreinte de nuit entre le lundi et le samedi inférieure à 10 heures	8.60 €	8.08 €	10.00 €
Une astreinte de nuit entre le lundi et le samedi supérieure à 10 heures	10.75 €	10.05 €	10.00 €
Samedi ou journée de récupération	37.40 €	34.85 €	25.00 €
Une astreinte le dimanche ou un jour férié	46.55 €	43.38 €	34.85 €
Une astreinte de week-end (du vendredi soir au lundi matin)	116.20 €	109.28 €	76.00 €

Les montants des indemnités d'astreinte de sécurité ou d'exploitation sont majorés de 50% lorsque l'agent est prévenu de sa mise en astreinte pour une période donnée moins de quinze jours francs avant le début de cette période.

Rémunération de l'intervention : les interventions d'astreintes donneront à des IHTS (Indemnités horaires pour travaux supplémentaires) ou à une indemnité d'intervention pour les agents non éligibles aux IHTS (ingénieurs).

En cas d'intervention, le temps de déplacement sera comptabilisé dans la limite d'une ½ heures de trajet maximum.

2. ASTREINTES OU PERMANENCES DES AGENTS HORS FILIERE TECHNIQUE

Il est proposé au Bureau communautaire de recourir aux astreintes pour les agents hors filière technique suivant les modalités définies ci-après :

Situation donnant lieu à des astreintes	Services et emplois concernés	Modalités et période d'intervention	Type d'astreinte

<p>ASTREINTE DE POLICE MUNICIPALE</p> <p>Déclenchement du plan ORSEC</p> <p>Déclenchement du plan communal de sauvegarde</p> <p>Mise en œuvre du plan d'intervention dans le cadre d'une catastrophe, d'un événement de grande ampleur ou à risque majeur mettant en péril la santé des personnes ou l'intégrité des biens</p> <p>Exploitation du système de vidéo-protection en dehors des heures de fonctionnement du service dûment requise par une autorité judiciaire</p> <p>Levée de doute suite au déclenchement d'alarme</p>	<p>SERVICE DE POLICE MUNICIPALE</p> <p><u>Emplois concernés :</u></p> <p>-Brigadier - Gardien - Chef de service de police municipal</p>	<p>Toute l'année en période des heures d'ouverture du service</p> <p>Mise à disposition d'un véhicule et téléphone</p> <p><u>Périodes d'intervention :</u> Nuits de semaine Samedi Dimanche Jours fériés</p>	<p>INDEMNITE D'ASTREINTE DE SECURITE</p> <p>(SPECIFIQUE PM)</p>
---	--	---	---

Il est proposé au Bureau de rémunérer les astreintes des agents des filières autres que techniques et leurs interventions selon les modalités suivantes

PERIODES D'ASTREINTE	INDEMNITE D'ASTREINTES DE SECURITE
La semaine d'astreinte complète	149.48 €
Une astreinte du lundi au vendredi soir	45.00 €
Une nuit de semaine	10.05 €
Un samedi	34.85 €
Une astreinte du vendredi soir au Lundi matin	109.28 €
Un dimanche ou un jour férié	43.38 €

L'astreinte de sécurité qui est imposée avec un délai de prévenance inférieur à 15 jours de sa date de réalisation entraîne une majoration du taux d'indemnisation en appliquant un coefficient de 1.5.

✓ Modalités de compensation des interventions réalisées au cours de l'astreinte :

PERIODES D'INTERVENTION	INDEMNITE D'INTERVENTION
Un jour de semaine	16 € de l'heure ou compensation d'intervention en repos compensateur
Une nuit	24 € de l'heure ou compensation d'intervention en repos compensateur
Un samedi	20 € de l'heure ou compensation d'intervention en repos compensateur
Un dimanche ou un jour férié	32 € de l'heure ou compensation d'intervention en repos compensateur

Monsieur le Président précise que :

- les taux des indemnités seront revalorisés automatiquement, sans autre délibération, en fonction des revalorisations réglementaires qui pourraient intervenir,
- les crédits nécessaires sont inscrits au budget ou s'engage à inscrire les crédits nécessaires au budget,

Le Bureau Communautaire décide, à l'unanimité, d'**AUTORISER** le Président à mettre en place les nouvelles modalités d'organisation des astreintes pour la filière technique et les autres filières au sein des services municipaux, de **VALIDER** les modalités de rémunération respective des astreintes

et les modalités de rémunération des interventions et d'**AUTORISER** le Président à signer tout document utile afférent à ce dossier.

8.4 DELIBERATION RELATIVE AUX INDEMNITES HORAIRES ET TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES

Monsieur le Président expose que la notion d'heures supplémentaires correspond aux heures effectuées à la demande de l'autorité territoriale ou du chef de service dès lors qu'il y a eu un dépassement de la durée réglementaire de travail.

Conformément au décret n°2002-60, la compensation des heures supplémentaires peut être réalisée, en tout ou partie, sous la forme d'un repos compensateur et qu'à défaut de compensation sous la forme d'un repos compensateur, les heures supplémentaires accomplies sont indemnisées.

Au sein de la collectivité, conformément au texte susvisé, les heures effectuées au-delà de la durée réglementaire de travail devront faire l'objet, en priorité, d'une récupération sous la forme d'un repos compensateur.

1) Monsieur le Président propose au bureau que la récupération d'heures s'effectuera selon les modalités suivantes :

Réglementairement, le temps de récupération accordé à un agent est égal à la durée des travaux supplémentaires effectués.

Cependant la collectivité décide d'appliquer une majoration dans les proportions suivantes :

- HS de jour entre 7h00 et 22h00 : coefficient de 1
- HS de dimanche et jours fériés : coefficient de 1,5
- HS de nuit : Coefficient de 1,5

2) Monsieur le Président propose au Bureau qu'à titre subsidiaire, quand l'intérêt du service l'exige, Monsieur le Président puisse compenser les travaux supplémentaires moyennant une indemnité dès lors que ces travaux ont été réalisés à sa demande, tel est le cas, notamment, des heures liées aux astreintes.

Cette notion d'heures supplémentaires s'applique en considération de certaines conditions liées au grade, à l'emploi ou aux fonctions.

Bénéficiaires :

Il est proposé d'instaurer les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) pour les fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi que les agents contractuels de droit public relevant des catégories B et C de la fonction publique territoriale et exerçant à temps complet.

Sont concernés les agents des filières Administrative, Technique, Sanitaire et sociale, Sportive, Culturelle, Animation et Police municipale.

Modalités :

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. 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. (CT).

A titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées après consultation du Comité Technique, pour certaines fonctions.

Pour les agents à temps non complet, les heures effectuées en supplément de la quotité prévue (heures complémentaires) sont compensées selon le taux horaire normal de l'agent dans la limite des 35 heures. Au-delà, elles sont calculées selon la procédure classique décrite dans le décret n° 2002-60.

Le Bureau Communautaire décide, à l'unanimité, d'**ACCEPTER** les propositions de Monsieur le Président quant aux modalités de récupération et de paiement des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) au sein de la collectivité, d'**ACCEPTER** que le paiement des primes et indemnités fixées par la présente délibération sera effectué selon une périodicité mensuelle et que les primes et 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, et de **DIRE** que les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

8.5 Personnel communal – Transfert d'un contrat d'apprentissage dans le cadre du transfert de la compétence eau et assainissement

Monsieur le Président expose que la commune de Valserhône a toujours maintenu des recrutements dans le cadre du contrat d'apprentissage, afin de pouvoir permettre à des jeunes, de ses services, de mettre en application, les connaissances théoriques acquises dans une spécialité.

Lors du transfert de la compétence « Eau et assainissement », le contrat d'apprentissage en cours auprès du service, a vocation à être également transféré auprès de la CCPB, dans la continuité de l'activité.

Monsieur le Président propose à l'assemblée d'ouvrir à partir du 1^{er} janvier 2020, date du transfert de compétence, le contrat d'apprentissage suivant auprès du service « Eau et assainissement » transféré à cette même date, afin d'assurer la continuité de ce contrat d'apprentissage initié par la mairie de Valserhône :

- Un poste en contrat d'apprentissage dans le cadre de la préparation d'un **BTS Gestion et Maîtrise de l'Eau** du **01/01/2020** au **31/08/2020**

Cette démarche nécessite également de nommer un maître d'apprentissage au sein du personnel. Celui-ci aura pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti(e) des compétences correspondant à la qualification recherchée ou au titre ou au diplôme préparé par ce dernier.

Le maître d'apprentissage disposera pour exercer cette mission du temps nécessaire à l'accompagnement de l'apprenti(e) et aux relations avec le C.F.A. (*Centre de formation des apprentis*). De plus, il bénéficiera de la nouvelle bonification indiciaire.

Le Bureau Communautaire décide, à l'unanimité, d'**ACCEPTER** la reprise du contrat d'apprentissage conclu initialement par la commune de Valserhône pour sa durée restante du 01/01/2020 au 31/08/2020 pour la préparation d'un BTS gestion et Maîtrise de l'Eau, d'**AUTORISER** le Président à signer tout document relatif à ce dispositif et notamment les contrats d'apprentissage ainsi que les conventions conclues avec les Centres de Formation d'Apprentis et d'**INSCRIRE** au budget les crédits correspondants.

9. Points divers :

L'ordre du jour étant épuisé, le Président lève la séance à **18h50**.

Le secrétaire de séance,
Frédéric MALFAIT



Le Président,
Patrick PERREARD

