

Sous la Présidence de Monsieur Justin VOGEL

Membres présents : 37 membres

Mesdames ROHFRIETSCH Anne-Marie, BERBACH Gisèle, BLANCHAIS Christine, DOTT Sylvie, ROTH Mireille, DYEUL Aurélie, BAUER Liliane, BOEHLER Denise, HALTER Estelle, RAPINAT Fabienne, DIETRICH Isabelle, JULES Adeline, HUCKERT Claudine.

Messieurs LASTHAUS Jean-Claude, BOHR Freddy, BURGER Gaston, ZILLIOX Raymond, LUTTMANN Pierre, HERRMANN Marc, KRIEGER Laurent, HABER Alain, SCHMITT Alfred, RUCH Jean-Jacques, GROSSKOST Alain, HELLER Jean-Luc, GINSZ Luc, NOE Vincent, JACOB André, LIBERT Christian, TOUSSAINT Jean-Luc, HECKMANN Vincent, LAMBERT Jean-Charles, WEISS Henri, EHRHART Mathieu, NORTH Alain, MICHEL Roland.

Membres absents excusés : ./..

1. Adoption du compte-rendu de la séance du 09 avril 2020

Après en avoir délibéré, le Conseil de communauté approuve à l'unanimité le compte-rendu de la séance du 09 avril 2020.

2. Point de situation des services intercommunaux pendant la crise sanitaire

La pandémie de COVID-19 qui touche notre pays depuis plusieurs semaines a déclenché une crise sanitaire sans précédent. Après la période de confinement qui s'est étalée du 17 mars au 11 mai 2020, nous sommes entrés dans des phases successives de « déconfinement ».

Les activités des services intercommunaux ont bien entendu été très impactées par cette crise sanitaire.

Pour structurer l'activité en période de crise, la Communauté de Communes du Kochersberg a mis en place un plan de continuité de l'activité, puis un plan de reprise d'activité. Ces documents présentent l'organisation adoptée pour assurer le maintien d'activités essentielles ou importantes, puis la reprise planifiée des activités.

Monsieur Yannick WINTER inventorie les services qui devaient impérativement être maintenus pendant la crise sanitaire. Il s'agit notamment de :

- l'accueil téléphonique et mail des usagers pour répondre aux situations d'urgence formulées par les habitants du territoire ;
- la collecte et le traitement des ordures ménagères ;
- le service de garde des enfants des soignants et personnels prioritaires ;
- les interventions et maintenances urgentes sur le réseau informatique, ainsi que sur les bâtiments et sur les équipements intercommunaux ;
- les activités comptables, de paie et de gestion des carrières des agents ;
- la veille juridique.

La plupart des missions ont pu s'exercer à distance via un déploiement du télétravail très efficace, tant sur l'organisation matérielle que sur l'organisation humaine, et grâce à la réactivité du service informatique.

La reprise de l'activité s'est faite de manière progressive notamment pour l'équipe technique. En effet, une partie des services a repris son activité au courant du mois d'avril pour l'entretien des espaces verts et le désherbage des voies communales.

Début mai, d'autres agents des services techniques ont repris pour remettre l'ensemble des bâtiments en état de fonctionnement. Par ailleurs, les déchetteries et points verts ont réouvert 8 jours avant le déconfinement. Pour faire face à l'afflux très important d'utilisateurs, il a fallu renforcer le gardiennage des différents sites par l'intervention des agents de l'équipe technique.

Pour les agents d'accueil du Trèfle, une reprise a été organisée le mercredi précédent le 11 mai, avant le déconfinement, afin d'organiser la réouverture.

Depuis le 11 mai, les agents administratifs, ainsi que ceux de la médiathèque intercommunale ont progressivement repris le travail en présentiel, en fonction des consignes des pouvoirs publics. Le télétravail est encore maintenu pour une partie des agents (communication, informatique, RH) durant tout le mois de juin.

La Médiathèque a repris en présentiel au fur et à mesure depuis le 12 mai dernier. Cependant, la MIK n'accueille pas de public : depuis le 19 mai, elle a organisé un accueil des usagers en mode « drive ». Ce mode de prêt rencontre un franc succès depuis son ouverture. La réouverture de la médiathèque intercommunale au public se fera à partir du 30 juin 2020 dans des conditions d'accueil adaptée aux circonstances.

Enfin, l'École de Musique restera fermée jusqu'à la fin de l'année scolaire. Les professeurs de musique assurent leurs cours en visioconférence et par l'échange de vidéos avec leurs élèves.

3. Avenant au contrat de ruralité du Pays de Saverne, Plaine et Plateaux, élargi aux communautés de communes du Kochersberg et du Pays de la Zorn

Monsieur le Président rappelle au Conseil Communautaire que le contrat du Pays de Saverne, Plaine et Plateau étendu aux communautés de communes du Pays de la Zorn et du Kochersberg a été signé le 13 mars 2017.

En tant qu'accord-cadre pluriannuel, le contrat de ruralité accompagne la mise en œuvre d'un projet de territoire à l'échelle du bassin de vie concerné. Il fédère l'ensemble des acteurs institutionnels publics amenés à porter ou à soutenir des actions permettant la réalisation de ce projet et s'inscrit en cohérence avec les stratégies et les outils d'intervention des parties prenantes. Le contrat décline des objectifs et un plan d'actions sur six thématiques prioritaires.

Chaque année, une convention financière liste les actions à engager ainsi que les engagements financiers des contributeurs.

- Vu** l'article L.2334-42 du Code général des collectivités relatif aux règles de répartition et d'éligibilité de la dotation de soutien à l'investissement des communes et de leurs groupements ;
- Vu** le contrat de ruralité signé le 13 mars 2017 ;
- Vu** l'avenant n°1 du 29 mai 2017 ;
- Vu** l'avenant n°2 du 18 juin 2018 ;
- Vu** l'avenant n°3 du 2 septembre 2019 ;

Après en avoir délibéré, le Conseil communautaire :

- **approuve** la liste des projets à inscrire au contrat de ruralité au titre de l'année 2020,
- **autorise** Monsieur le Président à signer la convention financière 2020 ainsi que les avenants qui seraient nécessaires au cours de l'année.

4. Travaux de rénovation du Centre Sportif du Kochersberg : avenants

Dans le cadre des travaux de rénovation du Centre Sportif du Kochersberg à Truchtersheim, des travaux complémentaires nécessitent la conclusion d'avenants.

La Commission d'Appel d'Offres ayant examiné les projets d'avenants et donné un avis favorable, le Conseil Communautaire **valide** la conclusion de ces avenants comme suit :

Lot	Entreprise	Montant H.T.
N° 2 – Tribune modulaire métallique	STACCO Wasselonne	-5 992,23 €
N° 4 - Menuiserie intérieure bois	MENUISERIE PFLEGER Strasbourg	14 114,00 €
TOTAL		8 121,77 €

Le Président **est autorisé à signer** les documents à intervenir.

5. Travaux d'extension de la Maison des Services du Kochersberg : avenants

Dans le cadre des travaux d'extension de la Maison des Services du Kochersberg à Truchtersheim, Monsieur le Président informe les membres du Conseil que des travaux complémentaires nécessitent la conclusion d'avenants.

La Commission d'Appel d'Offres ayant examiné les projets d'avenants et donné un avis favorable, le Conseil Communautaire **valide** la conclusion de ces avenants comme suit :

Lot	Entreprise	Montant H.T.
N° 1 - Terrassements / Aménagements extérieurs	DIEBOLT TP Marmoutier	3 611,40 €
N° 3 - Etanchéité / Zinguerie	SOPREMA ENTREPRISES Strasbourg	-16 521,10 €
N° 5 - Bardage	SOPREMA ENTREPRISES Strasbourg	2 780,00 €
N° 6 - Serrurerie /Métallerie	MULLER ROST Wintzenheim	329,28 €
N° 8 - Menuiseries intérieure bois / Agencement	MENUISERIE HUNSINGER Weislingen	598,40 €
N° 9 - Sols souples linoleum	STRASOL Wiwersheim	473,57 €
N° 15 - Electricité / Courants forts et faibles	K3E Mothern	7 113,80 €
N° 17 - Installations sanitaires	EIFFAGE ENERGIE Sélestat	651,87 €

N° 18 - Assainissement	DIEBOLT TP Marmoutier	3 066,00 €
TOTAL		2 103,22 €

Le Président **est autorisé à signer** les documents à intervenir.

6. Tarifs de l'Ecole de Musique du Kochersberg

Compte tenu de l'adaptation de l'activité de l'Ecole de musique du Kochersberg aux prescriptions liées à la crise sanitaire, deux propositions d'ajustements tarifaires pour le 3^{ème} trimestre de l'année scolaire 2019/2020 en cours, puis à compter du 1^{er} trimestre de l'année scolaire 2020/2021 à venir sont soumises au Conseil communautaire ; elles sont déclinées dans le tableau suivant :

Nature des prestations	Tarifs actuels		Tarifs proposés pour le 3 ^{ème} trimestre de l'année scolaire 2019/2020		Tarifs proposés à compter du 1 ^{er} trimestre de l'année scolaire 2020/2021	
	CocoKo	Hors CoCoKo	CocoKo	Hors CoCoKo	CocoKo	Hors CoCoKo
	<u>Tarifs trimestriels</u>		<u>Tarifs trimestriels</u>		<u>Tarifs trimestriels</u>	
- Eveil / Initiation :	70 €	90 €	49 €	63 €	75 €	95 €
- Solfège seul / Chorale / Chœurs :	70 €	90 €	49 €	63 €	75 €	95 €
- Solfège et instruments :						
- 1 ^{er} /2 ^{ème} cycle :	180 €	230 €	126 €	161 €	185 €	235 €
- 3 ^{ème} cycle (instrument 45') :	210 €	270 €	147 €	189 €	215 €	275 €
- Cours d'instrument 60' :	240 €	310 €	147 €	189 €	245 €	315 €
- Solfège et instruments à vent :						
- 1 ^{er} /2 ^{ème} cycle :	160 €	210 €	112 €	147 €	165 €	215 €
- 3 ^{ème} cycle (instrument 45') :	190 €	250 €	133 €	175 €	195 €	255 €
- Cours d'instrument 60' :	220 €	290 €	133 €	175 €	225 €	295 €
- Frais d'inscription :	20 € / an / élève 10 € / an à partir du 2 ^{ème} élève d'un même foyer		<i>réglés au 1^{er} trimestre</i>		20 € / an / élève 10 € / an à partir du 2 ^{ème} élève d'un même foyer	

Après discussion et délibération, le Conseil communautaire **entérine** ces propositions et **valide** la nouvelle grille de tarification qui sera applicable pour le 3^{ème} trimestre 2019/2020, ainsi que la grille de tarification à venir à compter du 1^{er} trimestre de l'année scolaire 2020/2021. Le règlement de fonctionnement de l'école sera modifié en conséquence.

7. Subventions

Monsieur le Président explique aux membres du Conseil que la crise sanitaire qui touche notre pays n'a pas épargné les associations de notre territoire, dont certaines ont sollicité un soutien financier de la communauté de communes.

Ainsi, il propose d'attribuer les subventions suivantes :

Organisme bénéficiaire	Montant de la subvention
Crèche Au Pays des Lutins à Schnersheim	1 000,00 €
ACSL Furdenheim SF Nationale	3 500,00 €
Achenheim Truchtersheim Handball	6 000,00 €
Judo Club Quatzenheim	2 500,00 €

Après en avoir délibéré, le Conseil communautaire valide les propositions du Président et **décide d'attribuer** les subventions comme indiqué dans le tableau ci-avant.

8. Autorisation d'engagement d'agents contractuels pour faire face un accroissement saisonnier ou temporaire d'activité

Le Conseil Communautaire,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment les articles 3 I 1°), 3 I 2°),

Vu le décret n°88-145 pris pour l'application de l'article 136 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale,

Vu le budget de l'année 2020, adopté lors de la séance du Conseil du 27 février 2020,

Considérant la nécessité de recourir à des emplois non permanents compte tenu d'un accroissement (temporaire) ou (saisonnier) d'activité ponctuel et selon les nécessités des services,

il est autorisé le recrutement d'agents contractuels de droit public pour faire face temporairement à des besoins liés :

- à un accroissement temporaire d'activité, dans les conditions fixées à l'article 3 I 1°) de la loi susvisée, pour une durée maximale de douze mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une même période de dix-huit mois consécutifs,

OU

- à un accroissement saisonnier d'activité, dans les conditions fixées à l'article 3 I 2°) de la loi susvisée, pour une durée maximale de six mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une même période de douze mois consécutifs.

Les emplois seront classés dans la catégorie hiérarchique C assortis d'une rémunération déterminée selon un indice de rémunération maximum de 368.

Elle prendra en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

Sur proposition de Monsieur le Président, **décide** :

- **d'autoriser** le Président à procéder à l'engagement d'agents contractuels à temps complet ou à temps non complet, pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité des services ;
- **d'inscrire** au budget les crédits correspondants.

9. Modification de l'état des effectifs de la Communauté de Communes du Kochersberg et de l'Ackerland

Le Conseil Communautaire,

VU l'état des effectifs permanents de la Communauté de Communes du Kochersberg et de l'Ackerland ;

Considérant qu'un agent de la collectivité responsable des services techniques, titulaire du grade d'Adjoint technique, a sollicité le renouvellement de sa disponibilité pour une durée de 4 ans, qu'il est nécessaire de procéder à son remplacement et qu'à l'issue de la procédure de recrutement, le candidat retenu est titulaire du grade de technicien principal de 1^{ère} classe,

Considérant la nécessité de recruter un assistant administratif à mi-temps pour le secrétariat de l'école de musique, suite au départ en retraite de l'agent affecté à cette mission,

Considérant que les missions du poste d'un agent de catégorie B à la médiathèque, en disponibilité depuis deux ans, ont été supprimées au profit d'un poste dont les missions sont essentiellement organisées autour de l'accueil, il est nécessaire de transformer ledit poste et le recalibrer dans un cadre d'emploi de catégorie C,

Sur proposition de Monsieur le Président, **décide** :

- **de supprimer** un poste d'adjoint technique à compter de la fin du contrat de l'agent en poste et **de créer** un poste de technicien principal de 1^{ère} classe ;
- **de créer** un poste à temps non complet 17,5/35^e dans le cadre d'emploi des adjoints administratifs et **d'autoriser** le Président à procéder au recrutement d'un assistant administratif pour le secrétariat de l'école de musique ;
- **de supprimer** un poste d'assistant de conservation du patrimoine à compter de la fin du contrat de l'agent en poste, **de créer** un poste dans le cadre d'emploi des adjoints du patrimoine et **d'autoriser** le Président à lancer la campagne de recrutement d'un agent d'accueil pour la médiathèque,
- **d'inscrire** les modifications au tableau des effectifs de collectivité.

10. Rapport annuel relatif à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

Monsieur le Président présente aux membres du Conseil Communautaire le rapport annuel 2019 relatif à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Le taux d'emploi réglementaire de travailleurs handicapés est fixé à 6 %.

Le taux d'emploi légal de la collectivité s'élève à 7,82 %.

La Communauté de Communes du Kochersberg et de l'Ackerland satisfait à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sur la déclaration 2020 concernant l'année 2019 et n'est donc pas redevable de la contribution forfaitaire.

Vu l'avis favorable du Comité Technique du 03 juin 2020, après délibération, le Conseil Communautaire **approuve** le rapport annuel 2019 relatif à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

11. Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Le Conseil Communautaire,

Vu

- le Code Général des Collectivités Territoriales,
- la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,
- la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses articles 87, 88 et 136.
- le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié par le décret 2020-182 du 27 février 2020 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,
- le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié par le décret n°2015-661 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat,
- le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
- l'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- le décret n°2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et le décret n°2014-513 du 20 mai 2015 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat
- l'arrêté du 20 mai 2014 modifié pris pour l'application aux corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat,
- l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat,
- l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat,
- l'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour au corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat,
- l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat,
- l'arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur
- l'arrêté du 26 décembre 2017 pris pour l'application au corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur,
- l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques,
- la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP,

Vu l'avis du Comité Technique, en date du 14 novembre 2018, relatif à la mise en place de critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité,

Vu l'avis du Comité Technique, en date du 6 décembre 2018, relatif à la mise en place de critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité,

Vu l'avis du Comité Technique, en date du 3 juin 2020, relatif à la mise à jour du RIFSEEP aux agents de la collectivité et à l'intégration des nouveaux cadres d'emploi éligibles,

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

La Communauté de Communes du Kochersberg et de l'Ackerland a instauré le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et l'engagement professionnel, appelé RIFSEEP, le 10 janvier 2019.

Depuis cette date, tous les agents, dont les cadres d'emploi sont éligibles, perçoivent :

- l'IFSE (Indemnité de Fonctions, des Sujétions et d'Expertise) selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise et les sujétions auxquels ils sont confrontés dans l'exercice de leurs missions,
- et/ou le CIA (Complément Indemnitaire Annuel) en fonction de la valeur professionnelle et de la manière de servir de l'agent, appréciés lors de l'entretien professionnel.

Un décret très attendu, paru le 27 février, étend à dix-huit cadres d'emploi des filières technique et sanitaire et sociale, qui en étaient encore exclus, l'application du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

Ce décret concerne notamment pour la filière technique les cadres d'emploi des ingénieurs et techniciens qui sont présents au sein de la collectivité.

Les employeurs territoriaux se voient donc obligés de redélibérer pour y intégrer les nouveaux cadres d'emplois éligibles.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles explicitement cumulables.

Eu égard à ces modifications réglementaires, il convient de modifier la délibération initiale du 19 janvier 2019 dans les conditions telles que présentées ci-dessous :

1. Les bénéficiaires du RIFSEEP

Le RIFSEEP pourra être attribué aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public exerçant les fonctions du cadre d'emploi concerné.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont les suivants :

- Ingénieurs territoriaux.
- Attachés,
- Techniciens territoriaux,
- Rédacteurs,
- Assistants de conservation,
- animateurs,
- Adjoints administratifs,
- Agents de maîtrise,
- Adjoints techniques,
- Adjoints du patrimoine.

Les agents de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

2. La part fonctionnelle du RIFSEEP : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

L'IFSE est une indemnité liée au poste occupé par l'agent et à son expérience professionnelle.

La part fonctionnelle de la prime sera versée selon la périodicité mensuelle sur la base du montant annuel individuel attribué.

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 professionnelle acquise par l'agent.

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

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les modalités et critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté.

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

a) Le rattachement à un groupe de fonctions

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

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

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard des indicateurs suivants :
 - o Niveau hiérarchique
 - o Nombre de collaborateurs encadrés directement
 - o Type de collaborateurs encadrés
 - o Niveau d'encadrement et d'influence du poste sur les résultats collectifs
 - o Niveau des responsabilités liées aux missions (ressources humaines, finances, juridique, politique, sécurité d'autrui, etc.)
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions au regard des indicateurs suivants :
 - o Connaissances requises
 - o Technicité du poste / niveau de difficulté
 - o Champ d'application / polyvalence requise
 - o Niveau de diplôme requis
 - o Certifications requises (CACES, habilitations électriques, etc.)
 - o Degré d'autonomie
 - o Degré d'influence / motivation d'autrui
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel au regard des indicateurs suivants :
 - o Typologie des interlocuteurs (relations internes / externes)
 - o Contact régulier avec le public
 - o Impact sur l'image de la collectivité
 - o Risque d'agression verbale ou physique
 - o Exposition aux risques de contagion
 - o Risque de blessure
 - o Itinérance / fréquence des déplacements

- Variabilité des horaires
- Horaires décalés
- Astreintes diverses
- Travailleur isolé
- Contraintes météorologiques
- Travail posté
- Degré de liberté de pose des congés
- Obligation d'assister aux instances
- Gestion de régies / billetteries
- Engagement de la responsabilité juridique
- Nécessité d'actualisation des connaissances

- La valorisation contextuelle au regard des indicateurs suivants :
 - La gestion de projets
 - Référent formateur

Le Président propose de fixer les groupes et les montants de référence pour les cadres d'emplois suivants :

Groupes de fonction	Cadres d'emploi concernés	Fonctions	Montants maximum annuels	Plafonds réglementaires indicatifs
A1	Attaché	Directeur général des services	22 000,00 €	36 210,00 €
		Directeur général adjoint des services		
A2	Attaché	Directeur du réseau Ko'libris	20 000,00 €	32 130,00 €
		Agent de développement généraliste		
	Ingénieur	Chargé de mission	20 000,00 €	32 130,00 €
B1	Technicien	Responsable des services techniques	15 000,00 €	17 480,00 €
		Assistant de communication		
	Rédacteur	Responsable des Ressources Humaines		
		Responsable du service déchets ménagers		
	Assistant de conservation	Adjoint de direction MIK		
		Coordinateur du réseau Ko'libris		
B2	Rédacteur	Chargé de mission environnement	13 500,00 €	16 015,00 €
	Assistant de conservation	Chargé de communication MIK		
		Responsable de secteur MIK		
B3	Rédacteur	Agent d'accueil / Ambassadeur Maison des services	12 500,00 €	14 650,00 €
		Animateur PLDP		
		Agent d'accueil/Coordinateur Maison des services		

	Assistant de conservation	Agent d'accueil MIK		
	Animateur	Agent de bibliothèque itinérant		
C1	Adjoint administratif	Assistant de communication	10 600,00 €	11 340,00 €
		Assistant de direction		
	Agent de maîtrise	Superviseur des agents d'entretien		
	Adjoint technique	Responsable technique		
Adjoint au responsable technique				
C1 logé	Adjoint technique	Concierge	6 450,00 €	7 090,00 €
C2	Adjoint administratif	Agent d'accueil / ambassadeur MSAP	10 100,00 €	10 800,00 €
		Assistant de gestion RH / Agent de secrétariat		
		Agent d'accueil et de secrétariat / Assistant comptable		
	Adjoint du patrimoine	Agent de bibliothèque		
		Agent d'accueil		
		Animateur multimédia		
	Adjoint technique	Ouvrier polyvalent		
		Agent d'entretien itinérant		
		Agent d'entretien		

b) L'expérience professionnelle

Le montant de l'IFSE pourra être modulé en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

- Expérience dans le domaine d'activité ;
- Expérience dans d'autres domaines ;
- Connaissance de l'environnement de travail ;
- Capacité à exploiter les acquis de l'expérience ;
- Capacités à mobiliser les acquis de la formation suivie ;
- Capacités à exercer les activités de la fonction ;
- Tutorat.

c) Modulation de l'IFSE en fonction de l'absentéisme

En cas d'absence d'un agent pour raison de maladie ordinaire, l'IFSE sera réduite de 1/30^{ème} par jour d'absence à compter du 30^{ème} jour d'absence.

En cas d'absence d'un agent pour un congé de longue durée, un congé de longue maladie, un congé de grave maladie, un accident de service ou une maladie professionnelle, l'IFSE sera maintenue pendant un an, puis réduite de moitié pendant 6 mois, puis suspendue.

La durée de l'absence est calculée en prenant en compte le nombre de jours calendaires d'absences cumulés sur les 12 derniers mois.

La réfaction pratiquée sur l'IFSE est applicable jusqu'au retour de l'agent, confirmé par une présence d'au moins 15 jours.

L'IFSE est maintenue intégralement pendant, les congés de maternité, de paternité ou pour adoption.

3. La part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir : le complément indemnitaire annuel (CIA)

Un complément indemnitaire annuel (CIA) pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de la manière de servir de l'agent, appréciés lors de l'entretien professionnel.

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs ;
- Niveau de maîtrise des compétences professionnelles et techniques ;
- Qualités relationnelles ;
- Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur ;
- Niveau d'engagement dans la réalisation des activités du poste.

Le CIA sera versé en juin et en novembre.

Cette part sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

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

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les modalités et critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté.

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

Groupes de fonction	Cadres d'emploi concernés	Fonctions	Montants maximum annuels	Plafonds réglementaires indicatifs
A1	Attaché	Directeur général des services	4 200,00 €	6 390,00 €
		Directeur général adjoint des services		
A2	Attaché	Directeur du réseau Ko'libris	3 500,00 €	5 670,00 €
		Agent de développement généraliste		
	Chargé de mission			
	Ingénieur	Chef de projet SIG polyvalent	3 500,00 €	5 670,00 €
B1	Technicien	Responsable des services techniques	3 000,00 €	2 380,00 €
		Assistant de communication		

	Rédacteur	Responsable des Ressources Humaines		
		Responsable du service déchets ménagers		
	Assistant de conservation	Adjoint de direction MIK		
		Coordinateur du réseau Ko'libris		
B2	Rédacteur	Chargé de mission environnement	2 800,00 €	2 185,00 €
	Assistant de conservation	Chargé de communication MIK		
		Responsable de secteur MIK		
B3	Rédacteur	Agent d'accueil / ambassadeur MSAP	2 500,00 €	1 995,00 €
		Animateur PLPD		
		Agent d'accueil / Coordinateur MSAP		
	Assistant de conservation	Agent d'accueil		
	Animateur	Agent de bibliothèque		
C1	Adjoint administratif	Assistant de communication	2 000,00 €	1 260,00 €
		Assistant de direction		
	Agent de maîtrise	Superviseur des agents d'entretien		
	Adjoint technique	Responsable technique		
Adjoint au responsable technique				
C1 logé	Adjoint technique	Concierge	1 900,00 €	1 260,00 €
Groupes de fonction	Cadres d'emploi concernés	Fonctions	Montants maximum annuels	Plafonds réglementaires indicatifs
C2	Adjoint administratif	Agent d'accueil / ambassadeur MSAP	1 900,00 €	1 200,00 €
		Assistant de gestion RH / Agent de secrétariat		
		Agent d'accueil et de secrétariat / Assistant comptable		
	Adjoint du patrimoine	Agent de bibliothèque		
		Agent d'accueil		
		Animateur multimédia		
	Adjoint technique	Ouvrier polyvalent		

		Agent d'entretien itinérant		
		Agent d'entretien		

Modulation du CIA en fonction de l'absentéisme

Le CIA est réduit au-delà de 30 jours d'absence, à raison d'1/12^{ème} par mois complet d'absence, en cas de congé de maladie ordinaire, de congé de longue durée, de congé de longue maladie, de congé de grave maladie, d'accident de service ou de maladie professionnelle.

Le CIA est maintenu intégralement pendant les congés de maternité, de paternité ou pour adoption.

La durée de l'absence est calculée en prenant en compte le nombre de jours calendaires d'absences cumulés sur les 12 derniers mois.

Après en avoir délibéré, le Conseil Communautaire, à l'unanimité, décide :

- **D'instaurer** l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- **D'instaurer** le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- Que les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du 1^{er} juillet 2020 ;
- **D'autoriser** l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime dans le respect des principes définis ci-dessus.
- **D'autoriser** l'autorité territoriale à moduler les primes au vu de l'absentéisme, selon les modalités prévues ci-dessus.
- **De prévoir** et **d'inscrire** au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.

Le Président,
Justin VOGEL